le nouvel
ESSOR
DE L'INTERFÉDÉ

n° 33

AVEC LE SOUTIEN DE LA RÉGION WALLONNE ET DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

automne 05
septembre

CONCERTation SOCIALe

Le numéro 34 sortira en décembre 2005

A vos plumes: vos expériences, vos témoignages, vos démarches;
sur l'égalité des chances
Contact: Marjorie LACROIX 064/23 90 56
E-mail: essor@scarlet.be

sommaire

La concertation sociale en une leçon 4
Les accords du non marchand ont mis au monde le socioculturel 7
Les accords du non-marchand - un point de vue patronal 9
Maribel social 12
La structuration d'une identité patronale 15
FESEFA: mode d'emploi 18
Fonds de sécurité d'existence et secteur non-marchand 20
Au Four et Au Moulin 23
Temps de travail et fin de carrière 24
Point de vue des acteurs syndicaux sur le terrain 26
Un syndicaliste dans le C.A. 29
Rencontre avec Jean-Marie Schreuer 30
La Concertation, version stagiaires 32
Regards de délégués syndicaux de notre secteur 34

Nous remercions Véronique Dupont, Karim Majoros et Pierre Georis pour leur collaboration au Nouvel ESSOR, nous leurs souhaitons bonne continuation dans leur nouvelle fonction
Le comité de rédaction

Editorial

En cette période estivale, peu propice habituellement à mener une activité de zélé prosateur, se prépare pourtant un numéro du Nouvel Essor consacré à la concertation sociale. Un sujet riche et difficile, passionné parfois, indigeste à certains égards, mais qui occupe une place non négligeable dans le processus d'institutionnalisation croissante du secteur de la formation-insertion.

Même si la création de la commission paritaire (C.P.) 329 dont relève notre secteur remonte à l'année 1993, on pourrait dire que c'est avec les accords du non-marchand 2000 que notre secteur est véritablement rentré dans l'ère de la concertation sociale. Auparavant, un certain nombre d'EFT ou d'OISP avaient bien eu quelques contacts avec des organisations syndicales pour monter en partenariat des projets locaux de remise au travail de chômeurs, plusieurs ayant même été créés à l'initiative de l'une ou de 2 des grandes organisations syndicales (CSC, FGTB), quelques organisations possédaient en interne une délégation syndicale et avaient déjà négocié des conventions collectives d'entreprise, et quelques associations avaient eu des contacts avec l'un ou l'autre des permanents syndicaux à l'occasion d'un conflit avec l'un de leur travailleur syndiqué.
Mais la plupart des EFT et des OISP, organisations de petite taille, employeurs de travailleurs chez qui le taux de syndicalisation était, il faut bien le dire, peu élevé, se sentaient peu impliqués, voire peu concernés par cette question.

La concertation sociale: un plus pour le secteur?

Le résultat le plus visible des accords du non-marchand 2000 fut sans conteste l'élaboration d'une barémisation non seulement commune mais aussi plus avantageuse pour les travailleurs, et pour y parvenir, une négociation préalable sur la classification des fonctions principales présentes au sein des associations du secteur.
Pour ma part, la C.C.T. du 16 septembre 2002 - soulignons au passage qu'il fallut un peu plus de 2 ans pour conclure cette convention, ce qui démontre autant l'importance de l'enjeu que la difficulté de se mettre d'accord [1]- constitue une réelle avancée pour les employeurs comme pour les travailleurs.
Fini le temps de la concertation individuelle qui - pas toujours sans mérite, il est vrai - comportait réellement le risque du traitement au cas par cas, à la tête du client, selon le degré d'entente entre le patron et le travailleur concerné. Dorénavant, ces questions peuvent - doivent - être réglées selon une référence commune qui s'applique à tous et qui a le mérite de la clarté et de la cohérence. Cela ne veut évidemment pas dire qu'il n'y a plus jamais de problème et que toute les relations sociales au sein d'une association peuvent être normalisées au travers de conventions, mais nous devons bien constater que la transposition des rôles de chaque travailleur avant la conclusion de cette C.C.T. dans la nouvelle classification de fonctions qui en a résulté n'a occasionné que très peu de conflits [2].

C'est également depuis ces accords du non-marchand 2000 que notre secteur, impliqué dans un processus de structuration et de représentation collective de plus en plus intense, s'est investi davantage dans les différentes instances issues de la concertation sociale, non seulement au sein de la C.P. 329, mais également dans les 2 fonds qui en dépendent: le Fonds Maribel Social et le Fonds Groupe à Risques.

Alors, la concertation sociale: un plus pour le secteur pris dans son ensemble, pour les organisations et pour les travailleurs considérés individuellement? Les avis sont partagés et, comme souvent, on pourrait tenter une synthèse chèvre-choutiste: des conditions de travail plus avantageuses, plus de sécurité, l'existence d'instances de concertation pour certains, plus de rigidité, complexification de problèmes qui étaient parfois mieux et plus vite résolus de personne à personne auparavant, accroissement de la difficulté de gérer des équipes pour d'autres, il est indéniable cependant que la concertation est devenue incontournable et s'inscrit, au même titre que d'autres phénomènes, dans un processus de plus en plus prégnant dont la maîtrise de gestion exige chaque jour davantage de connaissances et de compétences.

Entre un champ d'action recadré (restreint diront quelques-uns) par choix politique, une réglementation sociale, fiscale, subsidiologique chaque jour plus épineuse (incompréhensible diront d'autres), des inspections et contrôles qui se rajoutent les uns aux autres (c'est du harcèlement affirmeront encore d'autres), la direction d'une équipe devient non seulement un exercice (pour ne pas dire un art) de plus en plus périlleux mais suscite surtout chez plus d'un d'entre nous cette même question: et le sens? bordel! Laissez-nous le temps de la réflexion, de l'évaluation, de la création, car, après tout, si nous sommes là, c'est d'abord pour offrir un service de qualité aux milliers de personnes qui, chaque année, s'investissent avec nous dans leur projet d'insertion, mais aussi pour construire des réponses appropriées aux multiples situations d'exclusion que l'évolution de notre monde revêt de nouveaux visages, jour après jour ...

Eric Mikolajczak
Président de l'Interfédération

1 Pour les secteurs relevant de la Communauté Française, il a fallu attendre 4 ans, en raison, il est vrai, du manque de réponse du 3e partenaire, le Gouvernement!
2 2 cas seulement ont été soumis, à l'époque, à la commission d'évaluation et d'avis constituée pour accompagner ce processus.

La concertation sociale en

Nous aborderons ces différentes questions pour présenter ensuite ce qu'est une commission paritaire, sa composition, son rôle et les conventions collectives qu'elle est amenée à conclure.

La construction de la concertation sociale

Les débuts de la concertation remontent à la fin de la deuxième guerre mondiale où, dès 1941, les représentants d'employeurs et de travailleurs ont négocié, dans la clandestinité, un projet d'accord et de solidarité sociale qui a constitué la trame des discussions de la Conférence nationale du travail de 1944.
De 1944 à 1948, huit Conférences nationales du travail ont réuni les représentants des grandes organisations patronales et syndicales et les gouvernements. Ils y ont examiné la politique salariale (revalorisation et indexation des salaires, assurances sociales), la réforme fiscale, l'extension de la sécurité sociale...
La loi du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie institue un ensemble d'organismes consultatifs fonctionnant paritairement, c'est-à-dire comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs: conseils d'entreprises, conseils professionnels et Conseil central de l'Economie.

De son côté, le Conseil national du Travail a été créé par la loi du 29 mai 1952. Le Conseil national du Travail réunit, tout comme le Conseil central de l'Economie, les organisations de travailleurs et d'employeurs dites représentatives du monde économique et social belge. Ensemble ces deux conseils chapeautent la structure de concertation sociale belge et couvrent, par leur action conjuguée, l'ensemble des branches d'activités de l'économie belge et ce, pour les matières fédérales.
C'est au niveau de l'ensemble des branches d'activités que sont négociés les accords interprofessionnels qui, comme leur nom l'indique, s'imposent à l'ensemble des professions.
De 1960 à 1975, le modèle social belge n'a cessé de se perfectionner. Durant cette période, sept accords interprofessionnels ont été signés. Ils ont conduit à une réduction du temps de travail (41 h./semaine en 1971 et 40 h./semaine en 1976), au développement du régime des vacances annuelles, du régime des allocations familiales, à la rémunération du congé de maternité, à l'instauration d'un revenu minimum mensuel moyen... On le voit, le régime de sécurité sociale n'a pas été élaboré par le seul gouvernement; il a été construit progressivement avec l'étroite participation des représentants des employeurs et des travailleurs qui ont joué le rôle de partenaires sociaux.

Les niveaux de la concertation

Cet étroit partenariat entre employeurs et travailleurs se retrouve à trois niveaux: l'entreprise, la branche d'activités et l'ensemble des branches d'activités ou le niveau interprofessionnel. Les règles négociées à chacun de ces niveaux sont inscrites dans des documents signés appelés conventions collectives de travail (CCT).

La concertation en entreprise est formalisée par la présence d'une délégation syndicale, d'un comité pour la prévention et la protection au travail, organe paritaire ayant pour mission générale de promouvoir la sécurité et l'hygiène au travail (obligatoire pour toute entreprise occupant en moyenne 50 travailleurs ou plus) et d'un conseil d'entreprise, organe composé du chef d'entreprise (ou de son représentant) et des représentants des travailleurs et ayant pour objet les négociations en matière économique et sociale (obligatoire pour toute entreprise occupant en moyenne 100 travailleurs ou plus).

Au niveau interprofessionnel, des accords sont également négociés par les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs), soit directement au sein du Conseil national du travail, soit, de manière plus informelle, par des accords interprofessionnels qui sont ensuite mis en œuvre par des CCT conclues au Conseil national du travail.

La Belgique est souvent présentée comme un pays caractérisé par une concertation sociale particulièrement développée. En quoi consiste cette concertation? A quels niveaux se situe-t-elle? Comment s'est-elle peu à peu construite?

une leçon 3

La branche d'activité regroupe, quant à elle, des entreprises et institutions actives dans un secteur similaire (exemple la métallurgie, la confection, les soins de santé etc...). L'organe de négociation et de concertation des partenaires sociaux est la commission paritaire. Il y a donc une commission paritaire dans chacune des branches d'activités. Dans certains cas, une sous-commission paritaire (SCP) est instituée, soit en fonction d'une compétence territoriale particulière (exemple la SCP 329.2 concerne le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne alors que la SCP 329.1 concerne le secteur socioculturel de la Communauté flamande et la SCP 329.3 les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires), soit en fonction d'un secteur d'activité spécifique.

On a pris l'habitude de désigner les commissions paritaires par un numéro relatif au secteur d'activité qu'elles couvrent. Ainsi, dans le secteur non-marchand, la liste des sous-commissions paritaires est la suivante:

- C.P. 304: spectacle;
- C.P. 305: soins de santé;
- SCP 305.1: hôpitaux et hôpitaux psychiatriques;
- SCP 305.2: établissements et services de santé;
- C.P. 318: services d'aide familiale à domicile (pour les services francophones: SCP 318.01);
- C.P. 319: établissements et services d'éducation et d'hébergement (pour les services francophones: SCP 319.02);
- C.P. 327: entreprises de travail adapté;
- C.P. 329: secteur socio-culturel;
- C.P. 152 et 225: enseignement.

La commission paritaire

Une commission paritaire est composée en nombre égal - c'est bien le sens du mot *paritaire* - de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales, sous la présidence d'une personne compétente en matière sociale et indépendante des intérêts de la commission.
La commission paritaire a comme principales missions de

- négocier et conclure des conventions collectives applicables au niveau de la branche ou du secteur d'activités (on parle, en effet, de CCT sectorielles) afin de soumettre les entreprises et institutions prestant des activités semblables à des réglementations adaptées à leurs conditions de travail;
- prévenir et concilier les conflits collectifs entre employeurs et travailleurs;
- donner au gouvernement, au conseil national du travail et au conseil central de l'économie des avis sur les matières relevant de leurs compétences.

Nous aborderons uniquement ici la conclusion de conventions collectives de travail

Les conventions collectives de travail conclues au sein d'une (sous-)commission paritaire ou les CCT sectorielles

La convention collective de travail sectorielle est un accord conclu entre toutes les organisations de travailleurs et toutes les organisations d'employeurs et par lequel sont fixées les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein de la branche d'activité concernée ainsi que les droits et devoirs des parties contractantes.
Les conventions collectives de travail conclues au sein d'une (sous-)commission paritaire présentent des caractéristiques spéciales, à savoir:

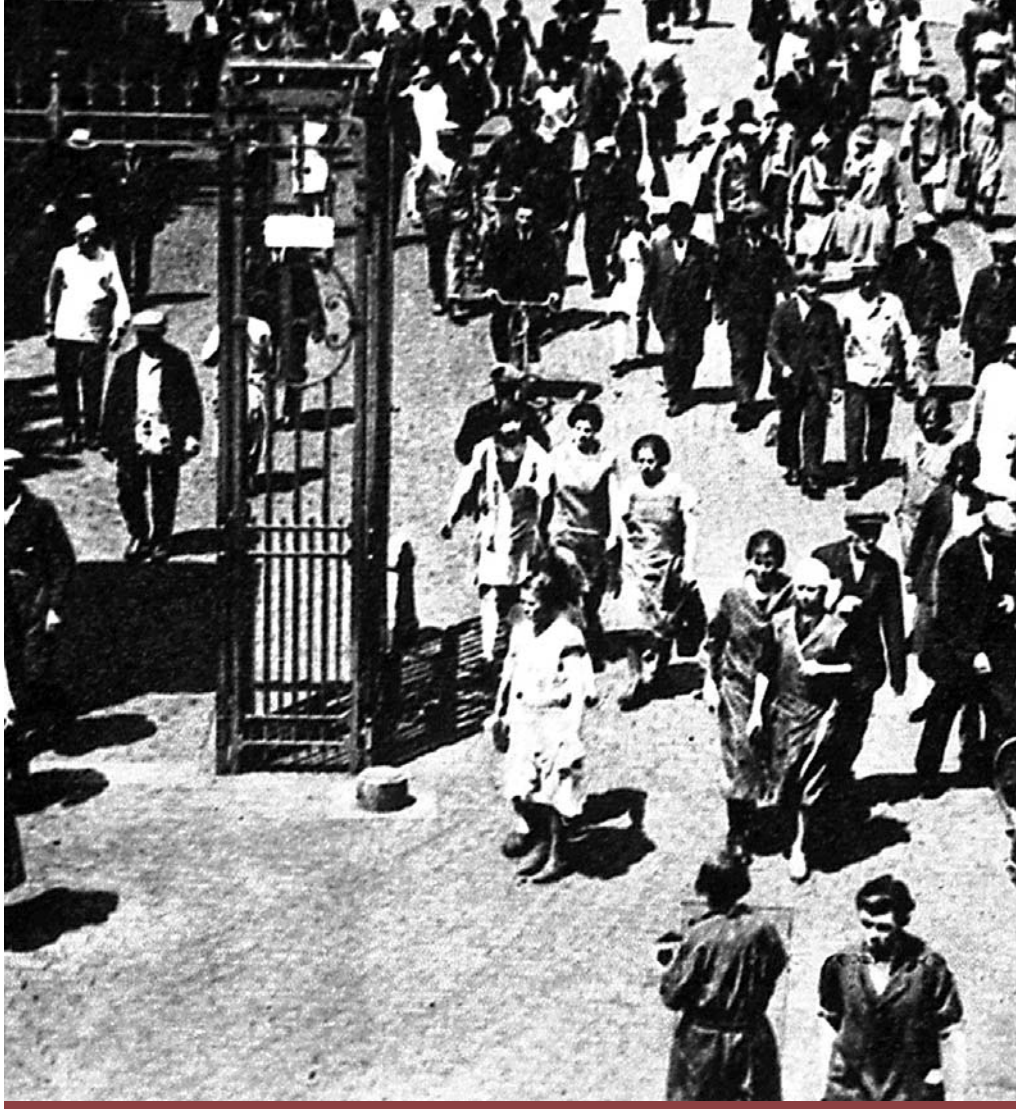
- elles doivent être conclues par toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la (sous-)commission paritaire concernée;

➡

- l'avis de dépôt de ces conventions collectives de travail est publié au Moniteur belge, ce qui entraîne que 15 jours après la publication de cet avis, leurs dispositions principales (notamment relatives à toutes les conditions de salaire et de travail individuelles) s'appliquent à tous les employeurs ressortissant à la commission paritaire intéressée et à la convention collective de travail concernée (une dérogation éventuelle au niveau individuel est possible par l'intermédiaire d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur).

Enfin, la commission ou sous-commission paritaire peut demander que le Roi rende obligatoire la convention collective de travail. Si le Ministre fédéral de l'Emploi accepte cette demande, la convention est publiée au Moniteur belge intégralement en annexe de l'arrêté royal qui la rend obligatoire. L'employeur ou le travailleur ne peut plus déroger à une convention rendue obligatoire. Par ailleurs, sur le plan individuel, le non-respect d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal peut donner lieu à des sanctions pénales. La Direction de Contrôle des lois sociales exerce le contrôle de l'application de ces conventions.

On le voit, les conventions collectives de travail de la CP 329 sont très importantes puisqu'elles vont s'imposer dans votre institution, même si le travailleur n'est pas syndiqué et même si l'employeur n'a pas participé directement à la négociation de leur contenu. Rappelons néanmoins que c'est le rôle des fédérations des employeurs de les représenter auprès des divers organes de concertation sociale.
On dit d'ailleurs que ces CCT constituent une source de droit du travail qui, comme un accord international, une loi ou un décret, ne peut pas être violé par un contrat de travail individuel ou un règlement de travail.



A titre d'exemple, ce sont les CCT conclues au niveau de la CP 329 qui définissent dans votre institution les classifications de fonctions, les barèmes *minima*, le remboursement des frais de transport, certains aspects de la durée du temps de travail, les aides développées en faveur des groupes à risques, la délégation syndicale, etc...

Comment prendre connaissance des CCT conclues au sein de la CP 329

Moyennant le respect d'un certain nombre de conditions techniques, les CCT sont déposées et enregistrées au Greffe de l'Administration des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Toutes les CCT sectorielles qui ont été ainsi déposées après le 1er janvier 1999 - donc toutes les CCT de la CP 329 - peuvent être consultées, dans leur texte intégral, sur le site http://www.meta.fgov.be
Vous cliquez, dans "réglementation", sur "CCT et commissions paritaires", ensuite sur "commissions paritaires actives et leurs CCT", ensuite sur "organes compétents pour les travailleurs en général et leurs employeurs", enfin, vous sélectionnez la CP329.

Myriam BODART
et Marie-Paule DELLISSE
Centre Droits fondamentaux
& Lien social
Faculté de droit - FUNDP Namur
www.dfls.be

Sources consultées:
Site du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale
http://www.meta.fgov.be
Site de l'Union francophone des Entreprises Non Marchandes
http://www.ufenm.be

Présentation du Centre Droits fondamentaux & Lien social
Le Centre Droits fondamentaux & Lien social s'intéresse aux rapports entre le droit et la pauvreté. Il étudie dans quelle mesure les normes et institutions belges et européennes répondent aux besoins des populations exclues ou en voie d'exclusion. Ce qui comprend de façon générale tous ceux et celles dont les droits fondamentaux ne sont pas respectés ou risquent de ne pas l'être: les personnes affectées par la pauvreté ou la précarité, les étrangers, les mineurs en danger, les personnes qui bénéficient d'une allocation sociale,...

Les accords du non marchand ont mis au monde le socioculturel

Les accords du NON MARCHAND: ça s'invente.

Les négociations visant à aboutir à des accords tripartites (Pouvoir subsidiant - Fédérations patronales - Syndicats) ne sont prévues nulle part dans les textes légaux. Elles ne sont pas non plus le fruit d'un modèle social belge tels que les Accords Interprofessionnels négociés tous les deux ans pour l'ensemble du secteur privé.
Les accords du NON MARCHAND doivent leur origine à Bruxelles. Dès 1991, les premières Tables Rondes Intersectorielles étaient organisées pour les secteurs dépendant de la COCOF. Elles rassemblaient les ministres concernés, les employeurs du secteur et les organisations syndicales et débouchèrent sur les accords de 4 ans. Ainsi, en 95, une nouvelle "T.R.I." finalisait un nouvel accord à Bruxelles, mais cette fois agrandi d'un accord bicommunautaire.

L'idée de ces T.R.I. revient à un ministre de l'époque, J.-L. Thys et au permanent CNE, F.Epis: "puisqu'à chaque fois qu'on présente un cahier de revendications à un employeur du NON MARCHAND, la réponse est "j'voudrais bien ... mais j'peux point", allons d'abord chercher les sous auprès du pouvoir subsidiant, mais conditionnons l'octroi du subside à la concrétisation en Conventions Collectives de Travail (CCT) sur les avantages financés".

Le pari de 98: l'harmonisation

L'évolution des relations collectives dans l'ensemble du NON MARCHAND est traversée par deux tendances divergentes.

D'une part, la notion même du secteur NON MARCHAND et sa définition sont récentes et en évolution, son identification concrète et sa délimitation ont été souvent ramenées à l'addition des Commissions Paritaires (C.P.) qui le composent (C.P. 305, C.P. 318, C.P. 319, C.P. 327, C.P. 329).

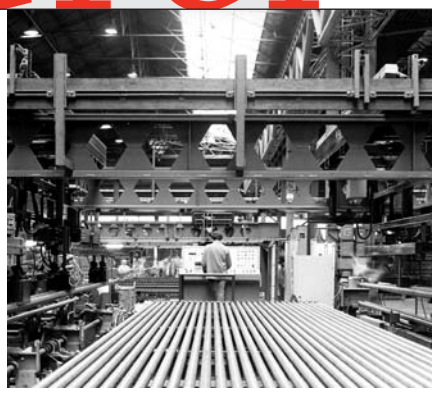
D'autre part, la subsidiation par des pouvoirs subsidiants différents (Fédéral - Régions - Communautés) de sous-secteurs appartenant à une même Commission Paritaire ont amené un émiettement du cadre réglementaire social.

Le pari du Front commun syndical de 98 a été de constituer un seul et même cahier de revendications pour tous les secteurs du NON MARCHAND, déposé à la fois dans les Commissions Paritaires et à la fois aux Pouvoirs subsidiants.
L'objectif: l'harmonisation des conditions de travail dans l'ensemble du NON MARCHAND.
Ce pari s'est construit sur un geste de solidarité fort: le barème cible devenait le barème hospitalier (le fameux "305.1"), ce qui signifiait pour le personnel hospitalier une (quasi) stagnation pour de nombreuses années (ce personnel a bénéficié d'une augmentation de 1 % des barèmes entre 96 et 2005).
Mais cela signifiait aussi des avancées inimaginables pour certains secteurs, dont le socioculturel.

Les accords 2000: un pas vers l'harmonisation.

Malgré un cahier commun, l'harmonisation n'a pas été totale...loin de là.
Si les accords de 2000 au niveau fédéral ont permis à 40000 travailleurs de rejoindre le barème hospitalier en 5 ans, y compris la prime de fin d'année, l'allocation foyer/résidence, les primes d'horaires irréguliers,..., cela n'a pas été le cas partout.

En Région wallonne, l a délimitation budgétaire sans connaissance fine, en 2000, des cadastres réels sectoriels, n'a pas permis d'atteindre entièrement l'objectif d'harmonisation.
En Communauté française, les inconnues sur le refinancement ont bloqué le compteur aux barèmes de la Fonction publique; les actions multiples et continues n'ont d'ailleurs pas réussi à faire sauter ce carcan depuis 2000, et ce malgré le refinancement intervenu depuis.
A Bruxelles, par contre, l'idée de mobilité du personnel, qui sous-tendait l'harmonisation, a été prise en compte au-delà du secteur fédéral, à travers la reconnaissance de l'ancienneté "non-marchand".



La traduction de ces différents acquis en C.C.T. a définitivement découpé les C.P. en sous-secteurs, en fonction de leur référence à tel ou tel pouvoir subsidiant; ce qui a pu paraître avoir l'effet inverse de l'harmonisation dans certaines C.P.
Dans les faits, les points de départ et les rythmes étant si différents, il apparaît clairement que les accords de 2000 ont réalisé un pas important vers l'harmonisation.

Un réel "contrat associatif"

Parmi les effets positifs des accords non marchand, il faut relever la mise en œuvre de deux principes complémentaires: la "clause sociale"à intégrer dans les systèmes de subsidiation (on ne finance que si les avantages couverts par le subventionnement sont réellement attribués); et d'autre part, la "clause de financement" dans les C.C.T. (on n'applique les C.C.T. que si les avantages prévus sont financés).

Le "Socio-culturel" vient au monde...

Si la C.P. 329 du secteur socio-culturel et sportif a été créée en 1996, que les premières C.C.T. "sérieuses" y ont été signées en 1999, on peut dire que l'appartenance au secteur socio-culturel n'a pu se réaliser qu'avec les Accords du Non Marchand.
Ainsi, progressivement, se sont réalisées les descriptions de fonctions existant dans le secteur, leur classification et une politique salariale visant à la fois l'harmonisation et respectant les spécificités de ce secteur.

La notion de Socio-culturel est prise en compte à côté du "Socio-sanitaire" ou de l'"Aide aux personnes"[1], aussi bien sur le plan politique que sociétal.

Le type même de subsidiation se transforme radicalement.
En Communauté française, les Accords du Non Marchand ont débouché sur un Décret Emploi qui, non seulement prend en compte les "permanents", mais aussi l'ensemble de l'emploi existant dans le secteur.
Progressivement, au fil des négociations, l'idée a fait son chemin qu'il est normal de subsidier l'emploi affecté à l'objet social couvert par les Décrets, en tenant compte des barèmes, de l'ancienneté,... des travailleurs.
Une révolution dans un secteur où l'on a connu quasi partout une subvention forfaitaire pénalisant les associations ayant une politique salariale plus favorable.
Certaines fédérations d'employeurs, qui défendaient encore il y a peu "l'exception socio-culturelle" d'indépendance financière vis-à-vis du pouvoir subsidiant, sont maintenant les premières à réclamer l'alignement sue le Socio-sanitaire et une "subvention-Emploi" à 100%.
De même, les travailleurs P.R.C. sont maintenant reconnus comme participant à l'objet social, et donc à intégrer dans une politique sectorielle.
Un préalable indispensable pour mettre fin aux attributions "à la tête du client".

Et dans l'Insertion?

Cette "r-évolution" a aussi marqué le secteur de l'Insertion, que ce soit à Bruxelles ou en Wallonie.
Dans un secteur où la mise à l'emploi est centrale, passer d'un "subside de fonctionnement" à un "subside à l'emploi" était fondamental.
Même si ces changements se sont réalisés en même temps que se raréfiait ou se fragilisait (le) financement européen, la stabilisation de l'emploi subsidié est une avancée réelle (que serait devenu le secteur sans les Accords du Non Marchand?).
La mise en œuvre de descriptions de fonctions, d'une classification et d'une barémisation tenant compte aussi de l'ancienneté a permis à la fois une professionnalisation et une reconnaissance du secteur.
Les formateurs ne sont plus considérés comme des travailleurs sans emplois eux-mêmes réinsérés ("c'est déjà pas si mal si on arrive à créer ces emplois-là..."), mais bien des professionnels pour lesquels on réclame une réelle qualification (l'expérience est aussi valorisable) et de réels résultats. La prise en compte de l'ancienneté permet à des formateurs d'investir sur le long terme dans une carrière et de créer progressivement une ossature solide pour l'ensemble du secteur.

Les descriptions de fonctions permettent d'orienter progressivement les politiques du personnel pour donner aux travailleurs les aptitudes et connaissances requises.

La tripartite "Pouvoirs Subsidiants - Employeurs - Syndicats" permet de trouver ce nouvel équilibre dans lequel les travailleurs peuvent influer sur l'objet social et s'identifier plus facilement aux objectifs opérationnels qui en découlent.

Et les syndicats, là-dedans?

Nul ne conteste que ce sont les syndicats qui sont à l'origine des Accords du Non Marchand.
Dans le Socio-culturel, ils se sont présentés comme un outil de développement possible.
Depuis la mise en place du statut de la délégation syndicale, le choix a été donné au personnel du secteur de rentrer dans cette dynamique. Depuis, de nombreuses délégations ont vu le jour. Les pôles patronal et syndical se précisent et s'identifient plus clairement dans les associations. Le nombre d'affiliés a quadruplé en 5 ans.
Et en terme de résultats, nous pouvons dire qu'ils sont au rendez-vous pour ce personnel.
Reste un point noir: l'Insertion est un des seuls secteurs wallons à ne pas bénéficier d'une prime syndicale...

Un nouvel Accord du Non Marchand?

La priorité syndicale reste l'achèvement total de l'harmonisation et la prise en compte de l'ancienneté dans le Non Marchand, ceci à très court terme (2006). Des cahiers de revendications ont été déposés: ils visent aussi à améliorer les conditions de travail et la fin de carrière.

Mais les organisations syndicales seront, dans les négociations en cours, très attentives à deux aspects. D'une part, elles ne négocieront pas un secteur contre un autre. Si les avancées les plus importantes ont été réalisées dans le Socio-culturel, c'est parce qu'il venait de plus loin. Mais nous réaliserons toujours un arbitrage entre les différents secteurs. D'autre part, les négociations des Accords du Non Marchand, même si elles ont des effets importants sur la politique sectorielle, ne recouvrent pas la globalité de ce champ.
Nous refusons de faire porter sur les Accords du Non Marchand le poids budgétaire de l'ensemble de la politique sectorielle. Il n'est donc pas question qu'à l'occasion de ces négociations, le politique et les employeurs en profitent pour déposer leurs propres cahiers de revendications!

Les Accords du Non Marchand appartiennent au personnel du Non Marchand: c'est par lui et pour lui qu'ils ont vu le jour et qu'ils se renouvelleront.

Yves Hellendorff
Secrétaire national CNE

1 Cette identité nouvelle est parfois exacerbée par certains. Ainsi, le socio-culturel, en voulant exister, s'oppose régulièrement aux autres secteurs du Non Marchand.

Les accords du non-marchand - impact sur la CP 329 - vers les ANM 2

un point de vue patronal

Les relations collectives de travail relèvent d'un progrès qui est non contestable.
Je sais: tous les employeurs - et même tous les travailleurs - ne partagent pas spontanément ce point de vue.
C'est pourquoi je pense qu'il est utile de d'abord s'expliquer sur cette affirmation.

Conflits

On peut trouver cela fort triste: nous sommes dans un monde réel, pas "simplement" dans son idéal. Dès lors que l'on travaille ensemble, même sur un projet socio-culturel, même avec les meilleures intentions du monde, dans un objectif porteur du sens le plus haut, il arrive toujours des moments de conflits. Ces conflits sont de nature et d'intensité très variables: ce qui nous importe ici sont ceux qui relèvent à strictement parler de la relation d'emploi.

Dès le moment où il y a salariat, il y a quelque part quelqu'un qui engage et quelqu'un qui devient employé. Le conflit survenant, comment peut-il se régler?
Premier scénario: on ne le règle pas. L'affaire pourrit. Souvent, par effet de vases communicants, il se répand dans tout le système. Tout le monde se décourage, se démotive, essaye de profiter du système: le projet se délite. Ne rions pas, cela existe: les asbl sans règles ni gestion sont aussi celles qui n'ont plus de projet.
Elles ne servent plus à rien ni à personne. Seule la force d'inertie les tient debout.
Deuxième scénario: le collectif pur a la primeur. Cela peut marcher. L'autogestion est une utopie porteuse. A condition d'avancer avec rigueur, des conflits peuvent se gérer en collectif de tous les travailleurs et la direction.

Ceci écrit, ces situations ne sont pas à l'abri de mécanismes pervers: une assemblée qui désigne en son sein un mouton noir, qui capitalise tous les dysfonctionnements, conspué par une sorte de tribunal populaire, qui n'offre pas de droit à la défense. En sens inverse, des rapports de force, des réseaux d'influence peu clairs peuvent protéger: tant qu'il ne s'agit que de protéger des faiblesses, ce serait plutôt sympathique; quand il s'agit de protéger des malveillances, c'est autre chose.

Troisième scénario: L'individuel pur. Le conflit survenant, il se règle en tête à tête entre l'employeur et l'employé. Cela peut marcher. On peut fonctionner sur base de critères objectifs qu'on applique à l'identique à toutes les situations similaires. Mais ici aussi, les mécanismes pervers sont possibles: on n'est à l'abri ni du paternalisme, ni de la "tête du client" et donc de l'arbitraire pur.

Relations collectives

Le quatrième scénario est celui des relations collectives de travail. Le fait syndical dans nos entreprises donne un cadre.
Avec un énorme avantage:
si le conflit est collectif, il y a un interlocuteur avec lequel négocier! Quant au conflit individuel, on peut être, comme patron, irrité par l'intervention d'un délégué ou permanent syndical, qui donne parfois l'impression de défendre l'indéfendable:
il n'en reste pas moins que la justice dans un système démocratique est celle qui donne droit à un avocat de la défense, même au pire des truands.
Cela est bon, il n'y a aucune raison que nos entreprises sociales soient en retrait vis-à-vis de ce progrès démocratique!
Certes, apparemment, le scénario fait perdre du pouvoir à l'employeur, parce qu'il est obligé de négocier sur les cas individuels et souvent aussi sur les contenus des cadres qui lui servent de référence (pourquoi tel barème? qu'est-ce qui est considéré comme faute? ...).
En même temps, quand il y a conflit collectif, quelle chance immense que d'avoir un interlocuteur! D'autre part encore, lorsque le fait syndical s'impose dans les situations où, en réalité, faute d'un patron tout tourne mal, au moins il impose au patron de jouer réellement son rôle de patron: en quelque sorte, il lui rend un pouvoir qu'il n'exerçait plus.

Tous les travailleurs ne sont pas favorables au fait syndical. L'observation montre que les plus hostiles sont souvent ceux qui, occupant une fonction stratégique, pensent être en capacité, par la voie individuelle, de se négocier un statut particulier plus intéressant que les "moyennes" auxquelles arrivent les syndicats. En réalité, le fait syndical permet d'introduire des cadres que l'on tend à rendre les plus objectifs possibles: dans ces cadres, ce sont surtout les plus fragiles qui trouvent protection. Cela aussi mérite d'être considéré comme progrès.

Tout employeur normalement constitué souhaite pouvoir fonctionner avec des équipes de travailleurs motivés et aptes à prendre leurs responsabilités. On prend des initiatives responsables d'autant plus pertinentes qu'on sait dans quel contexte elles se déploient. Qu'il y ait communication d'informations et échanges sur les réalités des entreprises, même les nôtres!, ne peut qu'être facteur favorable. Il n'y a aucune raison raisonnable de s'opposer à cela. Dans le même ordre d'idée, on ne peut nier que le travail comporte parfois des risques (les ateliers en EFT en sont des exemples flagrants): notre projet de vie n'est pas de faire des bénefs à un point tel qu'il faille ne pas se préoccuper des mutilations des gens. Avoir un lieu structuré pour traiter en prévention tous les risques des métiers est une excellente chose.

En gros résumé: dès qu'on a l'esprit porté sur les logiques collectives, la volonté d'objectivation, les principes démocratiques, on ne peut qu'être favorable au fait syndical, que l'on soit employeur ou travailleur. Cela ne veut pas dire qu'on ne va pas se disputer, éventuellement durement, mais c'est indépendant.
Seuls ceux qui préfèrent la jouer perso, généralement parce qu'ils en ont les moyens, sont hostiles. Ajoutons-y aussi les patrons qui... n'assument pas leur rôle de patron!

Commission paritaire

Réfléchir en termes de commission paritaire ne bouge pas grand chose, sauf que la réflexion porte sur un secteur dans son ensemble.

Il n'est pas dénué de fondement de viser l'harmonisation des situations dans un secteur dans son entièreté. Qu'à travail égal, les situations de rémunérations soient inégales pose évidemment un problème de justice sociale. La régulation est un moment de tensions, autant entre les employeurs entre eux qu'entre les interlocuteurs patronaux et syndicaux. Puisque les situations sont inégales, assez logiquement les syndicats s'appuient sur la situation la plus favorable pour revendiquer l'alignement de tous. Il n'est pas obligatoire de suivre: généralement, le compromis auquel on aboutit consiste à établir un minimum obligatoire, que tout le monde est réputé appliquer. Libre à ceux qui le peuvent de conclure des conventions plus ambitieuses pour leurs entreprises.

Mais donc, il y a des tensions entre employeurs parce que les uns sont perçus comme des traîtres aux yeux des autres. Les plus pauvres ont évidemment d'excellents arguments à faire valoir: dans certains cas, il n'est possible de mieux rémunérer le personnel qu'après s'être séparé de certains, en sorte que le volume de l'emploi soit diminué. En quelque sorte, c'est la logique "moins de personnes mieux payées" qui est d'application. Pourtant, il n'y a pas que des inconvénients dans l'harmonisation.

Sans elle en effet, les plus compétents des travailleurs du secteur finiront tous dans les entreprises où ils sont les mieux considérés, enclenchant par là même une spirale négative: les plus pauvres ne bénéficieront que des moins compétents, ce qui n'est pas facteur propre à améliorer la situation de l'entreprise (ce commentaire ne s'applique bien entendu pas lorsqu'on a à faire à des travailleurs militants: il y en a plus qu'on ne pense).

Accords du non marchand

La commission paritaire du socio-culturel venait à peine d'être installée qu'elle était prise dans le maelström des accords du non marchand.

Ne nous le cachons pas: cela a été un stress effroyable.

D'une part, parce que le banc patronal du secteur avait encore peu l'habitude des relations en commission paritaire, était organisé en une sacrée série de petites fédérations, tandis qu'il avait face à lui des professionnels du psychodrame de négociation, organisés en seulement deux organisations costaudes (et une nettement plus petite), seulement affaiblis par un taux de syndicalisation relativement plus modeste que dans d'autres secteurs[1].

D'autre part, les accords du non marchand introduisent un troisième acteur: le gouvernement. Il serait plus correct de dire qu'ils introduisent plusieurs troisièmes acteurs, car, selon les cas, l'interlocuteur est le gouvernement de la Région wallonne, celui de la COCOF bruxelloise, ou encore celui de la Communauté française.

Pour faciliter le tout, certaines entreprises ont à faire avec deux ou trois de ces gouvernements à la fois! Mais donc, jouer à trois, c'est toujours courir le risque que deux larrons s'associent contre le troisième: c'est drôle, sauf lorsqu'on est mis soi-même dans le coin! Ne pas sous-estimer cette réalité: si le syndicat s'allie avec le Gouvernement pour imposer des contraintes aux employeurs, c'est susceptible de dégrader très gravement les possibilités de discussions paritaires. Ne serait-ce que parce que l'Etat étant géré sur le mode "patachon", il ne suffit pas qu'un politique, de bonne foi, annonce quelque chose pour que cela se réalise: il faut des lignes budgétaires bien concrètes entérinées par le vote d'un décret pour qu'on puisse commencer à croire. Avant cela, il n'y a qu'effet d'annonce. Malheureusement souvent celui-ci seul suffit aux syndicats; des contraintes nouvelles s'imposent aux employeurs, qui, le moment venu, ont les pires difficultés à les rencontrer!
Il faut donc être réglo: pour que ça fonctionne, il faut impérativement respecter la hiérarchie: d'abord, on s'accorde en relations paritaires patrons/syndicats, ensuite on va discuter avec le gouvernement.

Autant la multiplicité des gouvernements représente un handicap sérieux pour tout employeur dont les activités relèvent de plusieurs d'entre eux, autant les syndicats sont-ils portés à croire qu'elle représente une aubaine pour eux: leur tactique n'est pas différente de celle qu'ils adoptent en commission paritaire: obtenir une brèche chez le plus costaud

(la Région pour ne pas la nommer) pour ensuite imposer les acquis chez le plus faible (la Communauté). Lorsqu'il s'agit de tripartite, le jeu n'est pas si malin qu'on pourrait croire: à ne pas prendre en compte les réalités du plus fragile, on finit par devoir gérer des absurdités: la négociation qui s'ouvre pour des ANM 2 (période 2006 - 2010) doit commencer par régler le problème: comment fait-on aboutir les ANM 1, qui ne sont toujours pas complètement appliqués en Communauté française?

Ceci écrit, les ANM ont eu pour vertu de beaucoup bousculer, en forçant dans des délais courts à s'accorder sur des classifications de fonctions et des barèmes. C'est une contribution majeure à la professionnalisation du système en général (et du banc patronal en particulier, forcé de s'organiser mieux et de s'en donner les moyens. Du coup, FESEFA, puis CESSOC, confédération qui chapeaute plusieurs fédérations d'employeurs du socio-culturel[2], et UFENM ont-ils pris de l'épaisseur).

Par les hasards du calendrier, les Régions wallonne et bruxelloise révisaient de leurs côtés leurs programmes respectifs de résorption du chômage, en alignant tous les statuts PRC sur l'unique statut ACS. Du coup, on est sorti de la dichotomie: une partie des travailleurs relève de la convention d'entreprise tandis que l'autre partie relève d'un statut de fonction publique (les anciens postes PRIME et TCT). Désormais, tout le monde relève du même employeur: cela facilite les procédures d'harmonisation.

Dans certains cas, les transformations sont vraiment énormes: une situation de transition est parfaitement justifiée. Plus un travailleur avait une situation personnelle qui l'écartait vers le haut de la "moyenne" à laquelle on est arrivé pour définir la situation de ses collègues de même niveau, plus il est "victime" du nouveau système (la transition représente un blocage de sa rémunération hors indexation): il est susceptible de rejoindre la cohorte des travailleurs anti ANM, voire anti syndicat (ce qu'on évoque ici n'est pas une réalité systématiquement vérifiée, mais une simple probabilité). A l'inverse, si la situation personnelle consistait en un écart vers le bas, on est gagnant dans le changement.

Le vrai souci des employeurs est celui de l'évolution correcte de la subvention. Outre les effets d'annonce non suivis d'effets (exemple: on nous promet chaque année depuis 23 ans que "l'année prochaine les versements européens seront plus rapides"! Qui peut encore croire cette ritournelle?), il faut bien voir qu'à la mi-2005, on ne sait toujours pas à quelle sauce on va être mangé côté Fonds Social Européen à partir de 2007! On ne voit pas plus clair dans les capacités de la Région wallonne (et encore moins dans celles de la COCOF) à pouvoir compenser une diminution du FSE. Ceux qui relèvent de l'éducation permanente doivent s'inscrire dans un nouveau décret qui, du point de vue budgétaire, ressemble de plus en plus à un train fou lancé dans le brouillard. Bref, le sens des responsabilités oblige à se calmer, tout au moins sur la rencontre de revendications à impact financier. Les temps sont plus à finaliser ce qui est déjà "dans le tube", et à consolider les acquis. Côté banc patronal, c'est faire preuve d'irresponsabilité que d'aller plus loin tant qu'on ne sait pas ce qu'il advient des budgets.

Pierre Georis

1 Ecrivant cela, on se réfère à une moyenne. Il y a des entreprises socio-culturelles où le taux est élevé, et d'autres où il est presque nul.

2 Les EFT et OISP relèvent de la fédération d'employeurs FESEFA (Fédération des Employeurs du Secteur de l'Education des Adultes), elle-même membre de la CESSOC (Confédération des Employeurs des Secteurs Socio-Culturel). A son tour, la CESSOC se retrouve-t-elle autour d'une vaste tablée lorsqu'il s'agit de délibérer des positions patronales de l'ensemble du non marchand: c'est alors l'UFENM qui est à la manœuvre (Union Francophone des Employeurs du Non Marchand).

Actualités en bref

LES EFT ET OISP EN QUESTIONS ET REPONSES AU PARLEMENT

En séance de commission, le 5 juillet 2005, la députée Monika Dethier-Neumann (Ecolo) a posé différentes questions à la Ministre Arena (PS).

On en retiendra les précisions suivantes.

Moratoire sur les agréments OISP et EFT

La grande difficulté pour la rédaction de l'arrêté d'exécution du décret sur les EFT et OISP vient de l'obligation de récoltes de données fiables. Faute de les avoir à disposition, on ne peut se permettre d'agréer de nouvelles initiatives: il ne serait pas responsable d'agréer d'abord, puis de constater qu'on n'a pas les moyens budgétaires de financer. Initialement décidé pour les OISP, le moratoire a été étendu aux EFT.

Cependant, l'avis favorable rendu par la Commission d'agrément n'est pas systématiquement synonyme de non-financement. En effet, les organismes ayant fait l'objet d'un avis favorable ont la possibilité d'obtenir une convention avec le FOREM en termes d'harmonisation du statut des stagiaires d'une part, et, d'autre part, de solliciter un budget spécifique auprès de la Région wallonne.

Stages en entreprises

Un quota de 520 heures pour les stages en entreprises en EFT est proposé dans certains textes. Il inquiète des acteurs: limiter dans la durée l'expérience du stage en entreprise risque d'amputer un outil d'insertion efficace. En effet, le processus du stage en entreprise permet une certaine validation des compétences demandées par le secteur privé. Cela demande cependant du temps et de très nombreuses heures de formation.

A la question, la Ministre répond que la nouvelle législation vise prioritairement à harmoniser les pratiques dans le domaine: c'est la raison pour laquelle l'arrêté prévoit une durée de stage maximale. Bien que les modèles ne soient pas encore définitivement déterminés, ces durées différeront pour les EFT et les OISP étant donné leurs spécificités pédagogiques.

Si la durée de 520 heures a été avancée en ce qui concerne les EFT, une demande de prolongation est possible. Par ailleurs, les durées maximales peuvent prendre en considération d'autres législations fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs professionnels.

Délais de versement des subventions régionales

Ici l'affaire est simple. L'interpellation porte sur les retards de subventions régionales. La Ministre répond qu'elle fait le maximum, et que la situation la tracasse.

Reste aux opérateurs à espérer que la Région n'entre pas dans une même culture que celle du Fonds Social Européen.

Pierre Georis

CONCERTATION SOCIALE

Maribel s

un fonds où les partenaires sociaux

Une survivance de dénomination

En 1997, en effet, les partis chrétiens, avec les socialistes, au gouvernement avaient imaginé d'accorder au secteur non marchand un régime de réduction de charges comparable, mais seulement sur le plan symbolique et politique[1], au système Maribel marchand: si on donnait du côté marchand, il était justifié de donner au non marchand... surtout si on imposait la création d'emplois à la clé... ce qui ne fut jamais le cas dans le secteur marchand!

Aux origines en 1997

PSC[2]-CDH et PS-SP s'entendent donc pour stimuler la création d'emplois nouveaux dans le secteur non marchand. Dans le premier Arrêté royal, la définition du non marchand fait l'impasse sur le socioculturel[3] et se centre sur le secteur de la santé et des services, tant public que privé.
Le système se voulait simple. Un employeur bénéficiait de réductions forfaitaires de charges patronales par travailleur occupé au moins à mi-temps pour autant qu'il réinvestisse l'intégralité des montants dans la création d'emploi supplémentaire.

Le but était de renforcer les équipes en place et le ou les emplois nouveaux devaient servir à réduire la "pénibilité" du travail soulevée par les syndicats dans le secteur hospitalier. À l'exception du secteur hospitalier, l'employeur disposait d'une grande latitude pour embaucher: pas d'imposition de fonction ou de diplôme, pas d'obligation relative au statut de chômeur... Il ne s'agissait donc pas d'un nouveau programme de résorption du chômage[4].
Le système était tellement simple qu'il se révéla... inapplicable dans la plupart des secteurs. En effet, le montant de la réduction de charges forfaitaire était si bas à l'époque qu'il fallait compter au moins une cinquantaine de travailleurs occupés pour financer un nouvel emploi à mi-temps en cumulant le total des réductions, sauf à le financer partiellement sur des fonds propres dont on connaît la rareté.

Les grandes mutualisations et les groupements

Deux idées surgissent rapidement dans le chef des partenaires sociaux.
La première consiste à permettre à des associations de se "grouper"[5] pour cumuler les réductions et créer ensemble un emploi qu'elles n'auraient pu créer seules; cet emploi peut être mis à disposition[6] d'une ou de plusieurs des associations du groupement.

La seconde part du constat que, même en utilisant le système des groupements d'employeurs, le système de réductions ne sera pas utilisé pleinement puisque dépendant de démarches volontaires des associations dans le cadre d'un système fort complexe. Proposition est alors faite de créer des Fonds sectoriels gérés par les partenaires sociaux, fonds qui sont chargés de la redistribution des sommes que le gouvernement met à leur disposition; ces sommes étaient censées être calculées en multipliant le nombre de travailleurs occupés au moins à mi-temps par le montant de la réduction forfaitaire sur base des chiffres de l'ONSS[7].
Le gouvernement, qui tient alors à faciliter le travail des partenaires sociaux pour la création de ces emplois nouveaux, modifie les législations dans un climat de franche bonne volonté... et de légèreté brouillonne du point de vue juridico-administratif.

La vitesse de croisière

Commence alors l'âge d'or du Maribel social dans une sorte de "cool incertitude": les textes légaux sont boiteux, peu respectés par l'administration de l'Emploi et le cabinet... malgré les interpellations des employeurs et des syndicats; mais les emplois sont créés et sont toujours là aujourd'hui!
Dans le secteur socioculturel, 1998 a été l'année de toute la construction du dispositif: il a fallu signer une convention à la Commission paritaire pour instaurer le système et en fixer

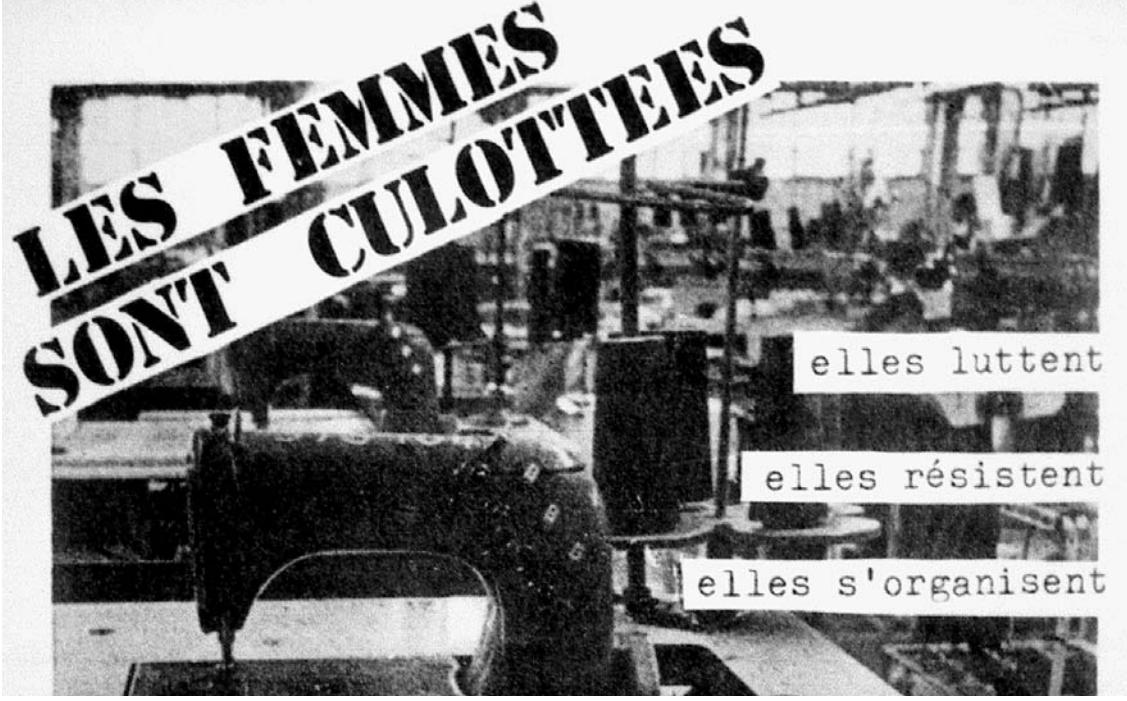
ocial:

gèrent le financement de 600 emplois

les règles; il a fallu également créer un Fonds Maribel social[8], désigner un comité de gestion[9], engager du personnel pour l'administration et affecter les sommes à la création d'emplois, tout en surveillant l'évolution réglementaire du dispositif.
Le gouvernement voulait que cela se passe très vite; les partenaires sociaux tenaient, quant à eux, à mettre en place un système d'affectation équitable et sûr. Il fallait aussi expliquer aux associations ce nouveau dispositif de "subvention" d'emploi qui avait la couleur des programmes de résorption du chômage sans en relever et qui n'avait rien à voir avec les subsides des décrets des pouvoirs de tutelle[10].
D'emblée, le fonds socioculturel a adopté une logique d'attribution des "subventions" à l'emploi sur une base quantitative de retour proportionnel: après réception des dossiers de candidatures[11] et vérification de leur validité, les sommes sont attribuées en fonction du nombre de demandes et à proportion de la contribution de chacun des demandeurs, association seule ou groupement, à l'alimentation du fonds par ses réductions de charges.
Imaginons, pour l'exemple, que le Fonds dispose d'une somme supplémentaire pour créer 5 équivalents temps-plein et que trois associations se portent candidates. L'association A compte 30 travailleurs occupés au moins à mi-temps, la B en occupe 15 et la C est un groupement qui cumule 30 travailleurs. A & C reçoivent 2 équivalents temps-plein quand B en reçoit 1.
La réalité est évidemment plus complexe d'autant que le rapport entre le nombre de demandes et le nombre d'emplois que le fonds pouvait financer était à l'inverse de celui de l'exemple: beaucoup de demandes et peu d'emplois.
D'où l'insatisfaction, des "petites" associations qui, sauf à se grouper, n'avaient aucune chance d'obtenir un emploi.
Ce procédé, perçu comme injuste par certains, était, au contraire, une solution d'égalité de traitement; le fonds a, toutefois, dérogé à ce principe et attribué systématiquement un peu plus d'emplois aux groupements pour tenir compte de la plus grande complexité des petites associations à s'associer dans un tel projet.
En 1999 et dans les années qui suivent, les sommes dévolues au Maribel social augmentent et permettent la création d'emplois nouveaux mais la complexité du dispositif rend difficile l'utilisation complète des sommes mises à disposition. Pour épuiser les sommes, le fonds socioculturel crée en 2000, contre l'avis du ministère de l'emploi, une tranche d'attribution d'emplois à durée déterminée (APPIC).
Mais cela n'empêche pas des sommes non dépensées de s'accumuler dans les différents fonds pour atteindre à la fin de 2001 près d'un tiers de la dotation annuelle dans le socioculturel! Le gouvernement s'en inquiète et opère une récupération de ces sommes dont il utilise la moitié pour boucler son budget; il promet aux partenaires sociaux de leur rendre le reste plus tard. Ces sommes reviendront en 2005 via une asbl spécialement créée à cette fin: le FIFr... mais c'est une autre histoire.

➔

1 La dénomination "Maribel social" ne figure d'ailleurs dans aucun texte légal.
2 Benoît Drèze, conseiller au cabinet de Miet Smet à l'époque, fut le grand artisan de la mise en place de ce système.
3 La CESSoC se battra un an pour obtenir que le socioculturel rejoigne le dispositif en 1998.
4 Le gouvernement a tenté en 2004 de revenir sur cet aspect en proposant que seuls des demandeurs d'emploi inoccupés puissent être embauchés; les partenaires sociaux se sont opposés avec succès à cette velléité.
5 Le terme "groupement" figure dans l'AR mais n'a jamais été défini précisément.
6 La loi interdisant la mise à disposition a été adaptée à cette fin.
7 Dans les faits, les sommes ont été évaluées en tenant compte de divers paramètres parfois obscurs, comme pour la prise en compte des travailleurs relevant des programmes de résorption du chômage pour laquelle la CESSoC a dû batailler ferme.
8 Deux fonds ont été créés à l'époque: l'un flamand, l'autre francophone & germanophone.
9 5 représentants de la CESSoC y siègent devant 5 représentants des organisations syndicales (CGSLB-CNE-SETCa).
10 La réglementation initiale prévoyait que des représentants des pouvoirs de tutelle assistaient aux séances d'attribution des emplois par les fonds; très peu y eurent recours.
11 Toutes les associations sont contactées lors d'un appel et pas seulement celles qui sont affiliées aux organisations patronales ou concernées par une délégation syndicale.



Pourquoi cette accumulation de sommes non dépensées?
Imaginons que le fonds reçoive le 1er juillet une somme X destinée à financer un emploi nouveau de façon récurrente.
Si l'emploi n'est pas occupé dès le 1er juillet, une "non dépense" intervient dans le chef du fonds pour la période d'inoccupation et jusqu'à l'embauche effective.
Mais cette somme n'aura pas de caractère récurrent[12] et ne permet donc pas de créer d'emplois supplémentaires dans les cadres habituels.
Quand on sait que la plupart des augmentations des sommes dévolues au Maribel social se sont opérées via des arrêtés royaux pris par le gouvernement le 1er juillet pour des sommes à affecter dès le même jour, on comprend le décalage.
En effet, entre le jour où la somme est affectée et où l'emploi est occupé, il se passe au minimum 6 mois: appel à candidatures, constitution des dossiers par les associations, accord et avis des représentants des travailleurs ou des organisations syndicales, sélection par le comité de gestion du fonds, communication des décisions, procédure de recrutement et embauche.
Mais cela le gouvernement a toujours eu des difficultés à le comprendre!

Le temps de la suspicion

L'arrivée des libéraux au gouvernement fédéral n'a pas facilité la position du non marchand, notamment sur l'utilisation incomplète des moyens non récurrents du Maribel social et sur des alternatives à leur utilisation[13]. Par ailleurs, les difficultés de trésorerie et de financement de l'ONSS ont pesé lourd sur certaines décisions qui ont été prises dès 2003.
Le mode de calcul des sommes dévolues aux différents fonds du non marchand est alors modifié: on parle désormais d'avances de la part de l'ONSS qui feront l'objet d'une régularisation...
trois ans plus tard, une fois que l'ONSS pourra produire les chiffres réels de l'emploi occupé.

On imagine l'impact que pourrait avoir une surestimation de l'avance pour un fonds qui se trouverait alors contraint de supprimer des "subventions" à l'emploi.
On pourrait croire que des principes de bonne gestion consistant à conserver les sommes non récurrentes cumulées, évoquées plus haut, permettrait d'assurer un tampon financier suffisant. Une nouvelle disposition rend la chose impossible: le gouvernement entend désormais récupérer lors de chaque fin d'année toutes les sommes qui dépasseraient 1/12e de la dotation totale annuelle du fonds. Le gestion des fonds s'en trouve grandement compliquée. Les partenaires sociaux se trouvent donc contraints à des calculs complexes et, parfois, à des prises de risques pour utiliser au maximum les sommes mises à disposition dans un cadre qui reste flou et peu opérant d'un point de vue réglementaire. Des sommes non récurrentes continuent à être générées (c'est une effet normal du système tel qu'il est conçu) sans que les partenaires sociaux ne disposent de grandes marges pour les utiliser...

Changements de règles à répétition

La suppression de la notion de "groupements" est une modification réglementaire supplémentaire qui pose de grandes difficultés au secteur socioculturel.
Les dernières attributions d'emplois effectuées en 2004 n'ont pu l'être sur les seuls critères quantitatifs évoqués plus haut.
Les sous-secteurs et leurs fédérations ont dû dès lors, pour la première fois, trouver un système équitable qui permettait aux petites associations d'obtenir des emplois.
Dernière évolution en date, un arrêté de juillet 2005 modifie radicalement la façon dont les fonds recevront les sommes servant à financer les emplois créés: celles-ci seront dorénavant versées au mois le mois et à hauteur de 80% de la somme due totalement au fonds, le solde étant versé en avril de l'année suivante!
Les fonds ne pouvant disposer d'une trésorerie pour assumer l'impact, ils n'auront d'autres choix que de répercuter cette logique sur la hauteur de financement des avances auprès des associations.
Tout cela pour que le non marchand "prenne sa part" dans les économies à réaliser en faveur de l'ONSS, dixit le gouvernement!

6 à 7% de l'emploi du secteur socioculturel

Le lecteur patient aura compris que le système, vu de la cuisine, est plutôt complexe et fastidieux et que les modifications successives apportées au dispostif n'ont pas contribué à sa meilleure utilisation.
Toutefois, quand on regarde le chemin parcouru en 5 ou 6 ans, il faut constater que l'impact de la mesure est sans précédent en termes de création d'emplois supplémentaires; aucun autre pouvoir public n'avait fait mieux depuis la création de certains programmes de résorption du chômage.
Quand on dénombre 600 emplois, calculés en équivalents temps-plein, créés dans le socioculturel, ce n'est pas moins de 17.000 qui sont financés aujourd'hui dans tout le secteur non marchand privé et à une hauteur de "subvention" non négligeable puisqu'elle dépasse le 30.000€ par an.
C'est une réussite dont les partenaires sociaux doivent être fiers.
Et il faut espérer que les gouvernements présent et à venir auront à cœur de soutenir et de stimuler le système plutôt qu'à lui mettre des bâtons dans les roues.

Pierre Malaise
Directeur de la CESSoC

12 Elle ne reviendra pas chaque année pour permettre le financement d'un emploi à durée indéterminée.
13 Les partenaires sociaux ont fait de nombreuses propositions d'utilisation des sommes qui ont toutes été rejetées: formation, étalement de l'utilisation des sommes pour l'emploi, études...,

La structuration d'une identité patronale:

un élément de professionnalisation du secteur socioculturel

Le 17 février 1994, une confédération d'employeurs socioculturels est créée sous la forme d'une asbl dont le nom évoque quelque peu le "1984" d'Orwell: la CESSoC. Elle a pour but premier de constituer une plateforme en vue de siéger à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel.

CESSoC: un sigle par le menu

Une Confedération

À cette époque, le terrain n'était pas vierge et plusieurs fédérations existaient déjà ou se sont constituées pour l'occasion; certains champs de la Commission paritaire 329 n'étaient d'ailleurs pas représentés faute d'acteurs... ou faute d'intérêt.

Ainsi ce n'est que peu avant 2000 que le secteur de l'insertion professionnelle a rejoint la CESSoC via la transformation de la fédération de l'éducation permanente (FESEP) en une organisation regroupant tous les employeurs du champ de la formation des adultes (FESEFA).

Les secteurs des bibliothèques publiques de droit privé, des musées et la fédération des employeurs de la Communauté germanophone sont les derniers à avoir rejoint la CESSoC en 2004.

En 2005 la CESSoC est constituée de:

- l'ArbeitGeberVerband (AGV)
- l'Association des Centres Culturels (ACC)
- l'Association des Établissements Sportifs (AES)
- l'Association Interfédérale du Sport Francophone (AISF)
- Attractions & Tourisme associée à Musées et sociétés en Wallonie (A&T)
- la Fédération des Employeurs des Organisations Non Gouvernementales (FEONG)
- la Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation permanente et la Formation des Adultes (FESEFA)
- la Fédération des Employeurs du Secteur des Organisations de Jeunesse, des Centres de jeunes et du Tourisme social (FESOJ)
- la Fédération Interdiocésaine des Bibliothécaires et des Bibliothèques Catholiques (FIBBC)
- la Fédération des télévisions locales
- la Médiathèque de la Communauté française de Belgique

Les fédérations constituant la CESSoC n'ont pas toutes le même champ d'action: si certaines, comme la FESOJ ou la FEONG, limitent leur activité aux matières "patronales" de leur sous-secteur, il en va autrement pour une fédération comme A&T qui a d'abord été constituée pour les missions de promotion touristique qui continuent à représenter le pan essentiel de son activité.

Près de 1.200 employeurs occupant 8.200 travailleurs, calculés en équivalents temps-plein, sont affiliés à ces fédérations.

On estime leur nombre en postes de travail à 12.000.

Ces chiffres ne reprennent pas les emplois occupés par les associations flamandes regroupées au sein de SOCIARE, fédération homologue de la CESSoC.

... des employeurs

La CESSoC a été conçue d'emblée comme un lieu d'arbitrage pluraliste[1] et de construction de positions communes des employeurs dans un champ socioculturel très hétérogène; cet objectif figure dans les statuts. Certaines prises de position de la CESSoC nécessitent de longs débats entre les sous-secteurs mais ce dispositif permet une prise de parole univoque dans les concertations et négociations.

D'autres secteurs ont fait le choix de se structurer dans des cadres marqués philosophiquement ou politiquement, ce qui nécessite souvent un niveau de concertation supplémentaire du banc patronal.

Le champ d'action de la confédération est, en principe, limité aux matières liées à la concertation sociale et à l'emploi.

L'existence des fédérations à vocation professionnelle conduit celles-ci à s'occuper des matières strictement sectorielles au travers, notamment, des différents conseils d'avis ou commissions d'agrément.

Dans les faits, la délimitation des champs d'action fait parfois débat, particulièrement lorsqu'il s'agit du financement des emplois.

De façon générale, la CESSoC agit dès le moment où plusieurs secteurs sont concernés.

... des secteurs sportif et socioculturel

La CESSoC s'est construite dans le contexte de la création de la Commission paritaire 329.

Le champ de compétence de celle-ci est particulièrement large puisqu'il regroupe 15 sous-secteurs d'activités dont l'Arrêté royal précise qu'elles doivent être exercées sans but lucratif: les centres culturels; les bibliothèques, médiathèques et ludothèques; les associations et les centres sportifs; les associations de radiodiffusion et/ou télévision non commerciales; les initiatives de développement communautaire; les organisations d'éducation populaire de travail socioculturel et d'éducation de base dans le cadre de l'éducation permanente des adultes; les organisations de protection de l'environnement, de l'habitat ou du patrimoine culturel et historique; les organisations de développement socioculturel pour adultes; les organisations et mouvements de jeunesse et les centres et maisons de jeunes; les associations et institutions de formation professionnelle, de formation complémentaire et de recyclage; les organisations touristiques non commerciales; les organisations de coopération au développement; les institutions ou associations pour la promotion d'une conception idéologique; les musées et leurs services éducatifs; les associations de promotion des arts plastiques et littéraires; les organisations encadrant ou soutenant les organisations précédemment citées.

La lecture de cet inventaire "à la Prévert" montre la diversité extrême des champs d'activités rassemblés, d'autant plus que la commission a une vocation "fédérale" et se doit de rencontrer les réalités des différents Régions et Communautés.

1 "Pluraliste" n'est pas "neutre": il est clair que les différents courants politiques et philosophiques sont représentés au sein de la CESSoC amis équilibrages se trouve gérée au sein des fédérations affiliées à la CESSoC.

La concertation dans le socioculturel

Une dynamique institutionnelle qui impose de définir des rôles

La concertation sociale belge est organisée légalement[2] sur un binôme "organisations patronales" et "organisations syndicales". Si l'affirmation du rôle de partenaire social engagé dans une dialectique pose peu de problème aux organisations syndicales, il n'en a pas toujours été de même avec les employeurs socioculturels.

Ainsi la notion même d'"employeurs" n'a pas été aisément assumée depuis avant la création de la CESSoC par les "responsables" et autres "chargés de coordination" qui allaient en devenir les premiers acteurs. Si la Commission paritaire 329 a mis tant de temps pour exister c'est qu'il a longtemps été impossible de fédérer un banc patronal face au banc syndical faute d'acteurs qui se retrouvaient dans le concept[3].

Plus difficile encore, plusieurs associations issues des mouvements ouvriers étaient et restent fortement liées aux organisations syndicales.

Le vocabulaire utilisé dans certains secteurs reflète bien cette difficulté de positionnement: il n'y a pas si longtemps que le terme de "directeur" commence à remplacer les "coordinateurs" et "secrétaires généraux"; l'utilisation de l'adjectif "patronal" dans la communication de la CESSoC faisait encore l'objet de débat au sein de son conseil d'administration en 2000.

La définition des rôles a été rendue complexe par le champ de compétence même de la Commission paritaire tel que les ministres successifs ont tenté de le construire. Le premier projet de texte[4] limitait en 1977 la commission aux 3 secteurs des centres culturels, de l'éducation permanente et des organisations de jeunesse! Le premier texte qui eut vocation légale en 1993 reprenait 13 secteurs et nous en sommes aujourd'hui à 15.

S'il semblait aisé aux représentants d'employeurs de certains sous-secteurs à l'histoire voisine de trouver des dynamiques communes dans la concertation, cela ne relevait pas de l'évidence pour d'autres: y avait-il quelque-chose de commun entre la direction d'un centre sportif et d'un mouvement volontaire d'éducation permanente ou encore d'une télévision ou d'une ONG? Certaines fédérations n'ont d'ailleurs rejoint la CESSoC que bien après sa création: c'est le cas du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. La CESSoC a été tenue d'adapter ses méthodes de travail pour rencontrer cette diversité et en faire une force.

L'émergence du rôle d'employeur fut également freiné par la faible marge de manœuvre déclarée par les associations par rapport aux pouvoirs publics de tutelle. Au fond, l'employeur réel n'était-il pas le pouvoir subsidiant? Il semblait, en outre, difficile de s'engager dans des discussions avec les représentants des travailleurs sans obtenir de garanties de financement supplémentaire de la part des autorités. Certains avancèrent l'idée, abandonnée, de faire participer des représentants de l'administration aux réunions de la Commission paritaire.

Ce "discours de l'impuissance" a d'ailleurs conduit les organisations syndicales à développer une stratégie ciblant les pouvoirs publics eux-mêmes plutôt que déposer des revendications auprès des employeurs[5]. Cela aurait pu conduire à la négation du rôle des organisations patronales du non marchand, réduites à avaliser des accords conclus entre les organisations syndicales et les pouvoirs publics[6]. Heureusement, petit à petit, le rapport de force a permis aux représentants des employeurs de retrouver une place d'interlocuteur sur ces points et sur d'autres, même si c'est à des degrés divers, et que le phénomène reste à analyser plus finement.

Du côté syndical, il est clair que les professionnels des organisations se sont engagés sans réserve dans l'aventure de la Commission paritaire avec, toutefois, une difficulté de représentation que l'on n'imaginait pas: le secteur socioculturel, vivier d'idées et aguerri à la réflexion politique et sociale, avait le taux de syndicalisation le plus bas du non marchand!

Une concertation sociale "différente"?

Aux questions évoquées plus hauts, s'ajoutait une autre, plus fondamentale: à quoi va donc bien nous servir cette Commission paritaire? Bien sûr, si le Ministère de l'Emploi l'instaurait, il fallait bien y aller mais pour qu'y faire? Beaucoup craignaient, et craignent encore, que l'instauration de normes et de règles allait conduire à une rigidification et un appauvrissement du travail; les "travailleurs" cesseraient d'être des "militants" de la cause de l'association[7].

Par ailleurs, beaucoup d'associations se questionnaient sur l'intérêt d'installer des délégations syndicales, première revendication des organisations syndicales à la Commission paritaire, alors que "tout se passe bien" et que le "dialogue est permanent". Certains avancèrent l'idée d'un autre modèle de concertation... sans les syndicats; certains (peu) passèrent à l'acte.

Existait-il donc une splendide différence du secteur dans son modèle d'organisation des relations de travail? Les premières priorités de négociation des organisations patronales et des organisations syndicales ont montré la banalité des conventions jugées prioritaires: mise en place de fonds de formation, mécanisme commun d'indexation des rémunérations, remboursement des frais de transport, flexibilité, instauration de délégations syndicales...

Rien que de très ordinaire.

Plus tard, on régla le crédit-temps, les fonctions, les barèmes. Une concertation sociale relativement semblable[8] aux autres secteurs, même marchands, s'est donc mise en place.

De plus en plus d'employeurs ont compris et accepté que la mise en place de ces normes apportait une sécurité juridique[9] qui faisait défaut auparavant.

La question des contreparties concédées aux organisations syndicales a été âprement discutée malgré la "bienveillance sociale" déclarée par un grand nombre d'associations du secteur. Encore une fois, rien que de très normal.

Ce travail, somme toute banal, a été conduit par quelques-uns sur base du questionnement des associations à propos de leurs besoins. Toutefois, les réserves évoquées plus haut ont imposé à la CESSoC et à ses fédérations un important travail de conviction et d'explication auprès des employeurs... et de ceux qui s'imaginaient ne pas être concernés alors qu'ils l'étaient! Ce travail auprès des associations a, évidemment, grandement été facilité par la démonstration faite des retours

financiers supplémentaires importants générés par la concertation sociale sectorielle. Les fonds décrits ci-dessous en sont une part mais il est clair que les sommes obtenues dans le cadre des Accords du non marchand en sont une autre qui est loin d'être négligeable[10] même si les opérateurs ont peu de latitude quant à son usage.

Les fonds "Maribel social" et pour la formation des "groupes à risque"

Ce n'est pas pour rien que les employeurs ont posé comme priorité dès la mise en place de la Commission, la mise en place de fonds de formation.

En effet, les associations paient pour chaque travailleur occupé une cotisation patronale minime (0,1% de la masse salariale en 2005-2006) qui alimente des fonds de formation. Avant la mise en place des fonds socioculturels, cette cotisation finançait le pot commun de l'ONSS; elle est désormais mise à disposition de deux fonds, l'un flamand, l'autre francophone et germanophone, pour financer des projets de formation choisis par le secteur. Le fonds francophone et germanophone[11] est géré paritairement par la CESSoC et les organisations syndicales; son budget annuel ordinaire est d'environ 250 000€. Le fonds lance régulièrement des appels à projets adressés à tous les employeurs du secteur ou disponibles sur le site suivant: www.apefasbl.org

Dès 1998, le secteur socioculturel émarge au dispositif "Maribel social[12]" et la Commission paritaire crée deux fonds sur le même modèle linguistiquement scindé que les fonds de formation. Le dispositif de création d'emplois supplémentaires s'amplifie au fil des années et c'est aujourd'hui près de 600 emplois, calculés en équivalents temps-plein, qui sont financés de façon récurrente par le Fonds à hauteur d'environ 31 500€. Le budget annuel dépasse 16 millions €. Ces retours, non négligeables, sont le fruit de la concertation sociale.

Le socioculturel dans la concertation sociale

En s'affirmant comme interlocuteur à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel, la CESSoC s'est trouvée sollicitée pour participer à (voire construire) des structures nouvelles découlant de la concertation intersectorielle.

Le socioculturel a ainsi pris place progressivement dans la grande famille du non marchand au côté des secteurs des services aux personnes, de la santé et du bien être, de l'aide à la jeunesse et d'accompagnement du handicap... tant au niveau fédéral, au sein de la Confédération des Entreprises Non Marchandes (CENM) qui siège au Conseil National du Travail[13] (CNT) et opère un suivi des législations fédérales, qu'au niveau régional et communautaire au sein de l'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (UFENM), titulaire de sièges au Conseil Économique et Social de la Région Wallonne (CESRW) et opère le suivi des matières régionales et communautaires du côté francophone et germanophone. La CESSoC participe activement en 2005 à la création d'une structure patronale intersectorielle du même type pour la Région de Bruxelles-Capitale, en vue, notamment, de siéger au Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRB).

Au-delà, ces différents institutions s'inscrivent dans des collaborations avec le banc patronal du secteur marchand étant progressivement reconnues par les pouvoirs publics (presque) au même titre. Ce travail ne s'est pas réalisé en un jour et les obstacles sont encore nombreux mais, petit à petit, le non marchand peut peser dans des décisions de plus en plus nombreuses et de façon de plus en plus convergente. C'est aussi un des fruits de la concertation sociale.

Le champ d'action de la CESSoC et des organisations décrites ci-dessus dépasse bien sûr largement le travail en Commission paritaire. Un travail de veille stratégique permanent s'opère à tous niveaux de façon à pouvoir défendre au mieux les intérêts du non marchand et de ses secteurs. Cela se traduit, notamment, par un travail intense de suivi des projets législatifs et d'opération d'explication, de conviction et de collaboration auprès des exécutifs et des assemblées parlementaires.

Et si la concertation sociale était un des outils de la professionnalisation?

Depuis 25 ans, une dynamique s'est mise en place dans le socioculturel sans que les acteurs du secteur l'aient vraiment choisie. Le secteur s'est ainsi fait "rattraper" par une réalité que la faible professionnalisation lui avait fait ignorer en grande partie.

La CESSoC, ses fédérations, mais aussi bien d'autres institutions nées au cours de ces dernières années, ont contribué à créer un dispositif collectif structuré qui a permis d'instaurer un meilleur rapport de force tant avec les organisations syndicales qu'avec les pouvoirs publics.

Dans le champ qui les concerne, les organisations patronales du non marchand sont reconnues, et sollicitées, comme interlocuteur de façon incontestable.

Dans le champ plus général de la concertation sociale, des étapes significatives sont posées vis-à-vis des partenaires sociaux traditionnels; l'entrée du non marchand dans les conseils économiques est importante et devrait conduire à d'autres représentations. Il faudra encore du temps avant que le patronat non marchand participe à la négociation des accords interprofessionnels mais le chemin est tracé.

Si la structuration, notamment intersectorielle, continue à progresser, il est clair que les domaines de matières traitées s'élargissent et se complexifient. Ils imposent de nouvelles réflexions et de nouveaux outils si nous voulons être des acteurs sur tout ce qui nous concerne mais aussi nous positionner comme acteurs socioéconomiques non marchands sur l'ensemble des politiques des exécutifs.

Certes, il ne faudrait pas pour autant en négliger le devoir de garder un regard critique sur ce modèle de concertation, son évolution et la place trop modeste que le non marchand y occupe encore.

Pierre Malaise
Directeur de la CESSoC

---

2 Voir l'article de MP Delisse à ce propos
3 Voir 1997-1996: la longue marche vers une commission paritaire, par Serge Noël, édition du CESEP à Nivelles en 1996
4 Ce texte, publié sous forme d'avis au Moniteur belge en 1977, n'a jamais été coulé en Arrêté royal.
5 Voir l'article relatif aux accords du non marchand
6 Cela s'est passé comme cela, dans une certaine mesure, dans le cadre des accords du non marchand de 2000, même si leur mise en œuvre a permis ensuite aux employeurs de retrouver de la place dans la concertation avec les pouvoirs publics.
7 Certains utilisaient le terme "fonctionnarisation"... ce qui est fort peu amène et injuste pour les fonctionnaires.
8 Il faut nuancer ce propos s'agissant des accords du non marchand qui ont été longuement négociés avec les pouvoirs publics mais ce thème dépasse largement le cadre de cet article.
9 Rappelons qu'avant la signature des conventions collectives de travail relatives à la flexibilité, il était interdit à un animateur du secteur de travailler la nuit (après 20h) ou le dimanche!
10 En Communauté française, en 2005, ce n'est pas moins de 21 500 000€ supplémentaires qui sont distribués aux secteurs concernés de façon récurrente chaque année dans le cadre de l'application des accords de 2000. En Région wallonne, on atteint environ 1 250 000€ sans tenir compte de l'impact important de l'augmentation des subventions relevant des programmes de résorption du chômage; en Région de Bruxelles-Capitale, environ 3 500 000€ sont injectés en supplémente annuel. Ces sommes sont bien sûr à relativiser en fonction du nombre d'emploi couverts.
11 Contact: Paulette Gerbehaye 02/250 37 87
12 Voir l'article à ce sujet
13 Il s'agit d'un organe paritaire d'avis qui a également pouvoir de conclure des conventions collectives de travail qui ont la particularité de s'appliquer à toutes les entreprises privées qu'elles soient marchandes ou non marchandes.

FESEFA:

La fédération des employeurs des secteurs de l'éducation permanente et de la formation des adultes (FESEFA) est une des fédérations patronales du secteur socioculturel. Elle rassemble à la fois les organisations d'éducation permanente et le secteur de l'insertion socioprofessionnel tant bruxellois que wallon.

Un brin d'histoire

Après de multiple tentatives débutées dès la fin des années septante, c'est enfin en 1990 que le secteur de l'éducation permanente se structure pour créer la FESEP (fédération des employeurs du secteur de l'éducation permanente).Il faut dire qu'à cette époque, le concept de secteur non marchand et la nécessité de mettre en place une commission paritaire prennent enfin forme. Le Conseil National du Travail prend d'ailleurs position dans ce sens en ce début des années nonante.
Le système de concertation sociale que connait la Belgique, impose, tout naturellement, la structuration des employeurs du secteur afin de constituer une commission paritaire en bonne et due forme.
Si, à l'époque, la Fesep avait prévu de siéger directement au sein de cette commission paritaire 329, elle devient rapidement un des principaux moteurs de la création d'une confédération appelée à représenter l'ensemble des fédérations sous-sectorielles. La CESSoC naît donc et dès le départ, notre fédération en sera un des principaux piliers.

L'ouverture au secteur de l'insertion

Après avoir rassemblé une part importante du monde de l'éducation permanente, notre fédération a été rejointe par certaines organisations de l'ISP. Cette démarche nous paraissait bien naturelle puisque certaines organisations reconnues en éducation permanente bénéficient également d'un agrément dans ce secteur.
Des négociations, parfois difficiles, non pas au niveau des principes mais souvent relatives à des questions d'intendance, ont aboutit en 2000 à l'élargissement de la fesep au secteur de l'ISP tant wallon que bruxellois: la Fesefa était née!

Ses missions

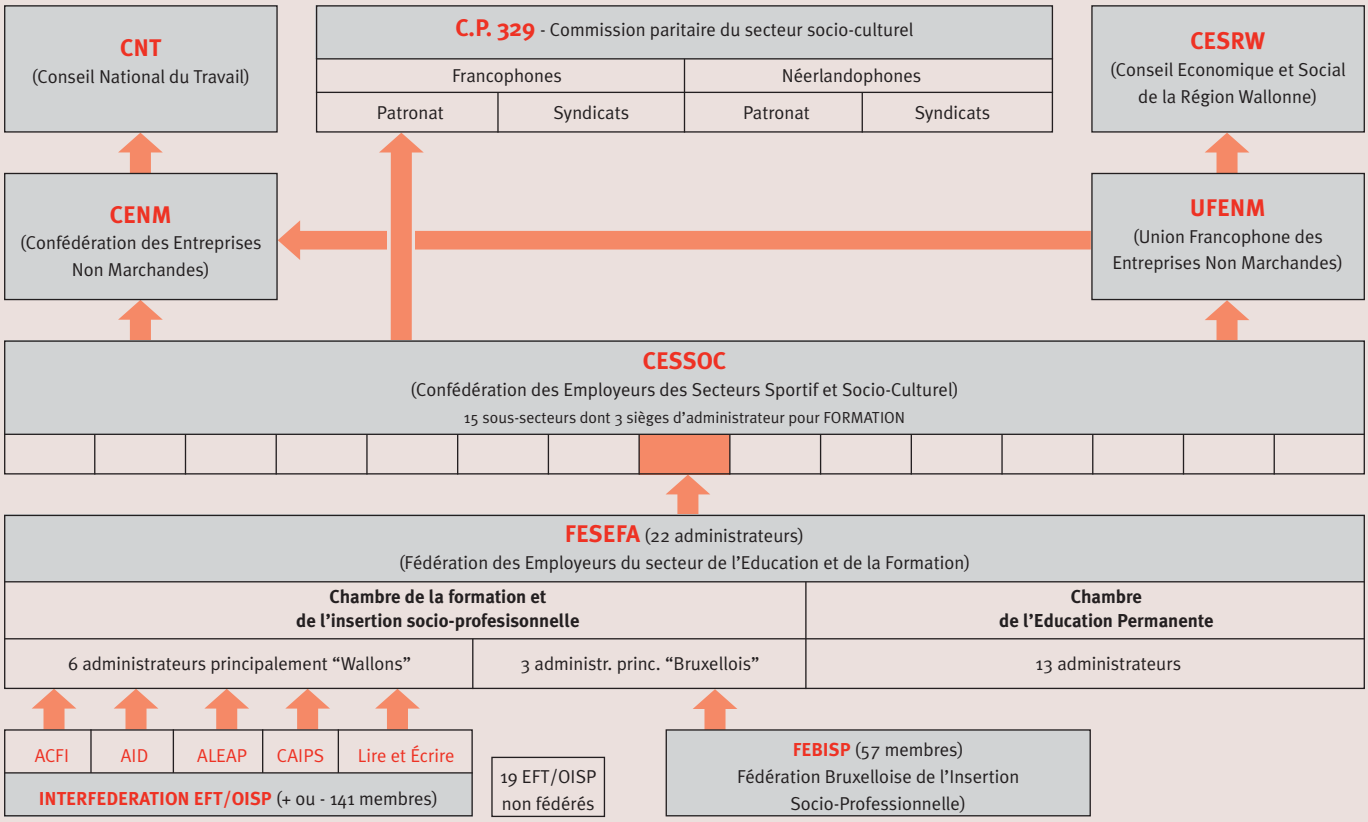
- définir des positions communes et élaborer toute proposition nécessaire à la promotion et à la défense des organisations représentées en qualité d'employeurs de travailleurs du secteur socioculturel;
- d'assurer leur représentation, via la CESSoC, au sein de la commission paritaire pour le secteur socioculturel n°329, de la sous commission paritaire francophone et germanophone 329.02, et dans toute structure appropriée (Comité de Gestion du Fonds Maribel, Fonds "Groupes à Risque",...). Elle représente également les employeurs dans le cadre des négociations visant l'exécution des accords du non-marchand;
- informer, former, soutenir les membres notamment dans les matières relatives à la législation sociale et aux relations collectives du travail.

Quels services pour ses affiliés

- une permanence juridique permettant d'éclairer et de seconder tout employeur sur ce qui concerne la législation sociale au sens large: contrats de travail, règlement de travail,...
- un courriel "Pour Faire Bref", informant, 10 fois par an, les affiliés sur les nouveautés sectorielles et/ou les rendant attentifs à certaines problématiques sociales;
- un site internet reprenant une série d'informations utiles;
- des formations: depuis cette année nous avons relancé un programme de formations de base (comment modifier son règlement de travail, les différents types de contrat de travail) et par ailleurs des formations sont également possibles, à la demande, au sein même des organisations sur des thèmes comme le crédit temps ou le harcèlement;
- un soutien plus personnalisé pour certaines problématiques comme à titre d'exemple:
  - une relecture approfondie du règlement de travail;
  - un accompagnement juridique et technique en cas de conflit au sein de l'association, y compris jusqu'au bureau de conciliation de la commission paritaire;

mode d'emploi

Un schéma de la représentation patronale dans la Concertation Sociale du secteur des EFT-OISP.



- une aide aux associations désireuses de déposer un dossier de reconnaissance au niveau du nouveau décret relatif à l'éducation permanente en Communauté française.

Nos instances

Les statuts de la Fesefa prévoient bien entendu la répartition des mandats au sein du conseil d'administration afin de tenir compte tant des secteurs (ISP wallonne et bruxelloise, éducation permanente) que de la taille des employeurs. Parfois, des affiliés nous ont questionnés après la lecture de nos statuts quant à la répartition philosophique des mandats dévolus à l'Education Permanente, ce secteur n'étant pas structuré comme celui de l'ISP avec ses fédérations "intermédiaires". Soyez cependant rassurés, depuis la création de notre fédération, ces modalités de protection idéologique (du type "sonnette d'alarme"), ne débouchèrent jamais sur un vote par "famille" idéologique et nos CA fonctionnent toujours au consensus! Fallait-il inscrire ce verrou philosophique pour assurer un véritable pluralisme au quotidien?

Et l'avis des membres?

Bien entendu, notre fédération est attentive à défendre la position de ses affiliés et surtout à construire avec eux des positions équilibrées. Mis à part lors des l'assemblées générales, les membres sont invités à participer à des groupes de travail thématiques souvent liés à une question d'actualité (groupement Maribel, nouvelle loi sur le bénévolat). Cette dynamique sera d'ailleurs amplifiée à partir de cette année.

la Fesefa c'est:
- plus de 300 associations membres (dont 135 membres des fédérations de l'Interfédération)
- comptant un peu plus de 3800 travailleurs comptabilisés en équivalent temps plein

Thierry Demanet
Directeur FESEFA

Les CP peuvent créer par CCT un organe d'exécution de certaines de leurs décisions: le Fonds de sécurité d'existence, souvent appelé Fonds sectoriel ou Fonds social. Qu'en est-il dans le non-marchand?

Fonds de sécurité d'existence non-m

Une loi de 1958

Dans le secteur non marchand, les relations collectives de travail[1] se sont structurées de manière sectorielle à partir de la fin des années 1960, par la mise en place de **Commissions paritaires**. La CP 305 (Services de santé) fut établie à la fin des années soixante, les CP 318 (Services d'aides familiales) et 319 (Maisons[2] d'éducation et d'hébergement) en 1974, la CP 327 (Ateliers protégés[3]) en 1991 et la CP 329 (Secteurs socioculturel et sportif) en octobre 1993[4]. Les CP et SCP sont en quelque sorte des organes **législatifs:** les CCT qui y sont signées réglementent diverses questions: barèmes, classification de fonction, durée du travail... Progressivement, les partenaires sociaux ont décidé également l'octroi d'avantages variés relatifs, par exemple, à la pré-pension, divers types de primes, mais aussi à la formation professionnelle des travailleurs.
Pour gérer concrètement ces initiatives élaborées ensemble, et le financement les accompagnant, il leur fallait disposer d'un organe ayant une personnalité juridique spécifique. La loi du 7 janvier 1958 permet de créer les Fonds de sécurité d'existence, organes **exécutifs** des CP. Toujours composés de manière paritaire employeurs - travailleurs, ils ont comme mission d'octroyer des avantages sociaux à des travailleurs, de financer la formation professionnelle individuellement ou collectivement, de prendre des mesures de promotion du respect des obligations sociales.

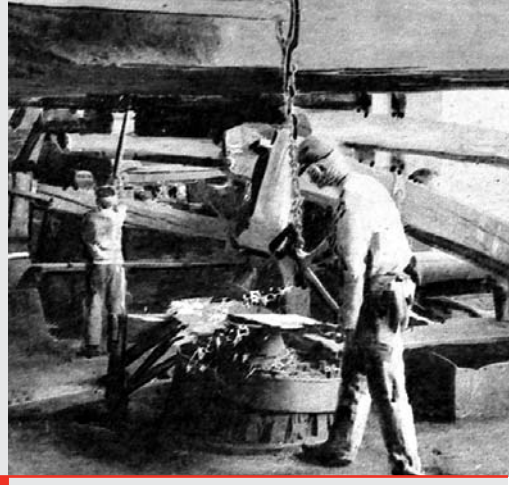
Ces missions très générales ont été déclinées au fur et à mesure selon les secteurs ou sous-secteurs, qui peuvent chacun créer plusieurs Fonds de sécurité d'existence, selon la mission spécifiée dans la CCT qui constitue les statuts du Fonds[5] et qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal, publié au Moniteur belge.

Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence -FSE- contiennent, selon l'article 4 de la Loi de 1958:
1° La dénomination et le siège de l'organisme; 2° L'objet en vue duquel il est institué; 3° Les personnes qui peuvent bénéficier des avantages accordés par le Fonds, la nature de ceux-ci et leurs modalités d'octroi et de liquidation;
4° Les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement des avantages; 5° Le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception; 6° Le mode de nomination et les pouvoirs des administrateurs; 7° Le mode d'établissement du bilan et des comptes; 8° La forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la commission paritaire, par l'organe de gestion du Fonds, sur l'accomplissement de sa mission; 9° Le mode de dissolution,de liquidation et d'affectation du patrimoine.

Dans le non-marchand

Les premiers Fonds de sécurité d'existence dans le non-marchand furent en général[6] créés suite à l'accord interprofessionnel de 1989-1990 qui prévoyait une cotisation de 0,18% sur la masse salariale, redevable par tout le secteur privé, en vue de mettre en oeuvre des initiatives en faveur de *l'emploi et de la formation des groupes à risque.*

Le produit de cette cotisation[7] pouvait, soit être versé au Fonds pour l'Emploi géré par le Ministre fédéral, soit être directement géré par les partenaires sociaux du secteur par le biais de Fonds sectoriels. La plupart des CP ou SCP du non-marchand existant à ce moment ont dès lors signé, en 1990, des CCT créant un Fonds destiné à collecter le produit de cette cotisation et à le gérer de manière paritaire. Vu la création plus tardive de la CP 329 (fin 1993) le premier Fonds fut forcément créé après, en l'occurrence par la CCT du 20 mars 1997[8].
De la sorte, les cotisations "groupes à risque" du secteur ont été versées au Fonds pour l'Emploi les premières années.
Une seconde vague importante de création de Fonds de sécurité d'existence dans le non-marchand fut celle des Fonds *Maribel social.* Dans un souci de clarté en effet, le Gouvernement imposa aux CP du non-marchand privé de créer un FSE spécifique à la gestion du plan Maribel, par CP ou SCP. En 1998, une vingtaine de Fonds Maribel social furent créés dans le royaume, notamment le **Fonds Maribel du secteur socioculturel et sportif des Communautés française et germanophone** et le Sociaal Fonds sociale Maribel voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap.
Autres exemples de Fonds: celui des Services d'aides familiales, ceux des ETA en Région wallonne ou à Bruxelles sont axés sur la pré-pension, le paiement de primes syndicales et la formation.



et secteur archand

La CP 319.2 a créé en 2003 le Fonds Old Timer pour gérer le Plan Tandem[9], et en 2001 le Fonds BEC (Bruxellois pour l'Embauche Compensatoire) dont la mission est de gérer les financements de la réduction du temps de travail et l'embauche dans les services d'aide aux handicapés et les maisons d'accueil relevant de la COCOF[10]. La CP 329 a choisi, pour cette application des accords du non marchand dans le secteur ISP à Bruxelles, de travailler par le biais d'une Asbl "Réduire et compenser" et non de créer un FSE. Enfin, suite aux accords du non-marchand bruxellois de 2000, un FSE spécifique à la formation continuée des travailleurs de l'ISP à Bruxelles a été créé[11].

Les divers financements des Fonds

Ceux-ci peuvent être variés: suivant les missions du Fonds, selon qu'il répond à une législation particulière, ou qu'il trouve des ressources complémentaires.
Les premiers FSE créés dans le non-marchand gardent pour l'essentiel l'empreinte de leur financement d'origine: la cotisation emploi et formation des groupes à risque. Toutefois, si la part principale des ressources du Fonds n'est financée de manière régulière que par cette cotisation[12], des apports complémentaires ont permis des actions plus amples: subventions d'une tutelle ou cofinancement dans des projets avec le Fonds social européen, ou augmentation de la cotisation! En effet, si la loi impose un minimum, en l'occurrence 0,10% ces dernières années, rien - légalement s'entend - n'empêche les partenaires sociaux de la CP de s'accorder sur un montant supérieur. Il faut savoir que dans le non-marchand, la cotisation 0,10% sur la masse salariale "rapporte" en moyenne 22€ par an et par travailleur! Des apports ponctuels peuvent également se présenter, par exemple le FIFr, retour *one shot* de soldes non récurrents du Maribel social.
Les Fonds éponymes sont eux alimentés uniquement par le produit de la réduction de cotisation Maribel social en provenance de l'ONSS, qui "transite" par le Fonds et doit être intégralement et sans stagnation, reversé aux différents services qui bénéficient de ces subsides Maribel exclusivement pour créer de l'emploi supplémentaire. Les autres Fonds évoqués sont alimentés par des cotisations des employeurs (ex: Aides familiales, ETA) ou par des pouvoirs publics (ex: les Fonds BEC ou Old Timer, le Fonds de formation ISP à Bruxelles...)

Des regroupements de Fonds du non-marchand

Après quelques années de fonctionnement des premiers FSE, les partenaires sociaux des CP du non-marchand ont réalisé l'intérêt de les regrouper pour réaliser des économies d'échelle, mais également pour peser d'un plus grand poids au niveau politique: élaboration de projets transversaux, partage d'expertise...
C'est ainsi que fut créée en juin 1995, l'Asbl Afosoc-VesofoVzw[13] qui regroupait les 7 FSE dits groupes à risque existant à ce moment, et en les localisant au même endroit, a permis à leurs permanents de s'y installer avec des services informatiques et logistiques transversaux.

L'arrivée de la plupart des Fonds Maribel social en 1998 a boosté le nombre de permanents et conduit l'Asbl à envisager un développement en termes de locaux et de collaboration dans des dossiers sensibles comme celui du Maribel. Plusieurs autres projets, de nouveaux Fonds, ont ensuite mené les partenaires sociaux à envisager les regroupements selon les niveaux de pouvoir qui subventionnent les organisations du non-marchand. Fin 2002, trois Asbl[14] furent créées: la Vzw **VSPF** ("Vlaamse social-profitfondsen") pour les Fonds néerlandophones, l'Asbl **FE-BI** Vzw pour les Fonds fédéraux et bicommunautaires (principalement les hôpitaux et les maisons de repos), et l'**APEF** ("Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation") pour les Fonds des secteurs francophones et germanophones.
Schématiquement:

1. **Commissions paritaires** du non-marchand: 305, 318, 319, 327, 329
   Organes législatifs

2. **Fonds de sécurité d'existence** créés par les commissions paritaires
   Fonds sectoriels de formation, Fonds Maribel social, autres Fonds
   Organes exécutifs

3. **Asbl de regroupement** des Fonds: **APEF**, **FE-BI et VSPF**
   Soutien aux Fonds et coordination d'initiatives

Quelques exemples de l'apport de l'APEF aux Fonds : Un Memento Maribel social, le soutien des Fonds dans les négociations avec les Gouvernements, la mise en œuvre du dispositif Plan de formation, la participation aux projets Equal Etoile et SIAMT avec d'autres Fonds du secteur marchand, une Convention avec l'Enseignement de Promotion sociale, avec le Forem, un travail sur la supervision d'équipes, sur l'évaluation, une étude concernant le Congé éducation payé dans le NM, la prévision d'un séminaire sur les fins de carrière dans le non-marchand, l'édition bimestrielle d'une lettre électronique d'information "La Vigilante", etc.

Dominique Wautier
Directrice adjointe Afosoc

1 Lire au préalable l'article de M. Bodart et M.P. Delisse sur les Commissions paritaires.
2 Dénommées depuis "Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement".
3 Appelés dorénavant "Entreprises de Travail Adapté" (ETA).
4 La délimitation du secteur non marchand peut s'entendre de différentes manières. Il s'agit ici des services privés ayant une visée non lucrative (sauf certaines structures commerciales, comme dans le secteur des maisons de repos).
5 Ces Fonds sont souvent dénommés Fonds sectoriel ou Fonds social, ou par l'appellation spécifique donnée par la CCT.
6 A l'exception du Fonds des Services d'Aides familiales, mis sur pied dès 1968. Le contrat de travail des aides familiales étant à l'époque un contrat ouvrier, des avantages liés à celui-ci pouvaient être octroyés par le biais d'un FSE.
7 Fixée depuis 1996 à 0,10% de la masse salariale par les Lois rendant obligatoires les accords interprofessionnels
8 Rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 22 octobre 1997.
9 Octroi d'allocations complémentaires au crédit temps pour certains travailleurs du secteur
10 Cf. sur le Site du Fonds ISAJH: www.isajh.org
11 Fonds de formation continuée des travailleurs de l'ISP bruxelloise. Cf. Site www.febisp.be
12 Alors que dans les FSE du secteur marchand, la cotisation GàR est une part minoritaire des ressources du Fonds. Le législateur exige d'ailleurs deux rapports d'activité distincts: un général, à la CP, et un particulier ne concernant que l'utilisation de la cotisation GaR.
13 Association des Fonds sociaux du secteur non marchand - Vereniging van de sociale Fondsen van de social profitsector.
14 L'Asbl Afosoc-Vesofo reste une association de services au profit de ses 3 membres: VSPF, FE-BI et APEF.

Actualités en bref

DISPOSITIF INTEGRE D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE: BIENTOT UN ARRETE D'EXECUTION

Le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet d'arrêté d'exécution du décret du DIISP (présenté conjointement par les Ministres Arena et Marcourt).

La Commission consultative du DIISP a rendu à son sujet un avis globalement favorable, néanmoins assorti de diverses remarques, dont la plupart sont inspirées par l'Interfédération.

Petit tour du sujet[1].

Public prioritaire:

Outre le fait de devoir être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM et de ne plus être soumis à l'obligation scolaire, le public prioritaire doit, a priori, faire partie d'une des 9 catégories mentionnées dans le projet d'arrêté. Outre ces catégories, en lien avec les objectifs du Gouvernement wallon et en fonction de l'évolution du marché de l'emploi, les Ministres ayant en charge l'Emploi et la Formation pourront inviter les acteurs du dispositif à mettre l'accent prioritairement sur une ou plusieurs des catégories énoncées, voire, en fonction du contexte socio-économique, sur d'autres publics.

Remarques:

La Commission consultative propose d'étendre l'assimilation à des périodes d'inoccupation à des situations oubliées: les maladies professionnelles et les accidents de travail.

Il est par ailleurs important d'organiser une cohérence avec la législation sur les agences privées de placement.

Contrat:

Parmi les éléments faisant partie intégrante du contrat "crédit insertion", contrat qui a pour rappel une durée maximale de 2 ans, on relèvera particulièrement la réalisation d'un bilan personnel et professionnel préliminaire et l'établissement d'un programme d'actions individualisé.

Le bilan pourra être réalisé par le FOREM ou par les opérateurs de formation et d'insertion. La méthode, l'outil de bilantage, les différents éléments sur lesquels portent ce bilan, ainsi que la structure et le type d'informations qui en constituent la conclusion, feront l'objet d'une validation par le Comité de gestion du FOREM, après avis de la Commission consultative du dispositif. Le souci principal est ici d'harmoniser la procédure afin de lui donner toute sa pertinence et d'en rendre les résultats compréhensibles et interprétables par l'ensemble des acteurs tout en évitant tout risque d'orientation du bilan eu égard aux services rendus par les opérateurs.

A l'issue du bilan, et sur base des résultats de celui-ci, un premier programme d'actions individualisé sera annexé au contrat.

Remarque:

La commission est perplexe quant à la pertinence d'une standardisation de la méthodologie du bilan, ainsi qu'à celle de faire du Comité de gestion du FOREM le responsable de la validation de cette méthodologie. En effet, les modalités de réalisation d'un bilan peuvent varier en fonction du profil de la personne et du type d'opérateur chez lequel elle se présente. Il peut donc y avoir plusieurs méthodes de réalisation du bilan et la souplesse est nécessaire. En outre, les prérogatives et la composition du Comité de gestion ne sont pas de nature à lui conférer le droit de se prononcer sur des questions qui mobilisent une expertise de type pédagogique comme la validation de la méthode et de l'outil de bilantage.

Principaux droits et obligations des acteurs du dispositif:

Parmi les droits et obligations des différents acteurs, en particulier concernant **le FOREM**, la garantie est donnée au bénéficiaire d'un accompagnement individualisé durant toute la durée du parcours, l'accès favorisé aux formations et aux actions d'insertion ainsi que la recherche constante d'une mise en relation avec le marché et les offres d'emploi.

Remarques:

Les obligations du FOREM vis-à-vis du bénéficiaire devraient inclure la communication avec les opérateurs intervenants dans le parcours de la personne, en ce compris la communication des résultats du bilan personnel et professionnel.

Le texte actuel semble conférer au FOREM des prérogatives qui dépassent ses compétences. En effet, l'habilitation du conseiller FOREM à faire le point sur l'efficacité des actions entreprises à rapprocher le bénéficiaire du marché de l'emploi peut être interprétée comme un pouvoir d'appréciation du travail de n'importe quel opérateur, tant du point de vue du contenu pédagogique de ces actions que de leurs résultats.

Concernant les **bénéficiaires**, outre les différentes garanties et engagements du FOREM et des opérateurs de formation et d'insertion à leur égard, ils ont droit aux primes et indemnités prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 février 2002. Parmi les obligations liées au contrat, l'accent a été mis sur la présence active et participative ainsi que sur un devoir d'information vis-à-vis des opérateurs et du FOREM.

Remarque:

Le texte de l'avant-projet d'arrêté semble permettre le transfert des données qui concernent chaque bénéficiaire sans l'accord préalable de l'intéressé. Il doit être associé à la transmission des données.

Quant aux **opérateurs**, ils jouent un rôle central dans le dispositif puisque, outre le fait de mettre leur offre de service en évidence afin de la rendre accessible au plus grand nombre et de tenir informé le conseiller du FOREM de l'évolution du parcours des différents bénéficiaires, ils sont invités, au même titre et sur base de l'outil et de la méthode définie par le FOREM, à réaliser le bilan personnel et professionnel préliminaire et à établir, en faveur des bénéficiaires, les relations, filières et passerelle avec les autres opérateurs et avec le marché de l'emploi, afin de donner au bénéficiaire un maximum de chance de réussir son insertion, l'action subséquente étant validée par le FOREM.

Remarques:

Ici encore, la question est celle de la "validation" par le FOREM.: les prérogatives du conseiller doivent être limitées à l'appréciation de l'articulation des actions; en aucun cas, elles ne doivent porter sur leur contenu pédagogique. Complémentairement, que se passe-t-il en cas de non validation? Le conseiller ne risque-t-il pas d'interrompre longuement le parcours?

L'avant-projet prévoit des évaluations intermédiaires à réaliser par les opérateurs. Il faut être bien au clair: elles ne doivent pas viser seulement les compétences, mais aussi les habiletés sociales et/ou techniques.

Dispositif d'écoute et de participation:

L'écoute structurée des usagers représentait déjà un axe majeur du dispositif cadre "Charte du Parcours d'insertion" qui scindait cette thématique en deux thèmes: l'écoute au niveau de chaque opérateur et la concertation collective. Elle sera désormais effective.

Ainsi, le décret relatif au Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle précise bien que les Commissions sous-régionales sont chargées de mettre en place et gérer les dispositifs d'écoute et de participation des bénéficiaires et permet également d'insister sur le rôle des opérateurs en la matière, le dispositif d'écoute mis en place par les Commissions ne pouvant fonctionner efficacement que si les bénéficiaires y sont sensibilisés par les opérateurs.

Evaluation du dispositif intégré:

Etant donné l'importance du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle pour le Gouvernement wallon, mais aussi, bien entendu, pour les bénéficiaires qui se verront ainsi accompagnés vers l'emploi de manière plus structurée et dans la durée et étant donné le nombre d'opérateurs concernés, la structuration régionale et sous-régionale du Dispositif et le contexte économique et social de la Région wallonne, l'évaluation régulière, tant quantitative que qualitative, du dispositif, de ses résultats et en particulier de son efficacité à (r)amener vers l'emploi les publics les plus éloignés de celui-ci, est nécessaire et permettra au Gouvernement wallon, de prendre les décisions adéquates pour une remédiation pratiquement itérative.

Pierre Georis

1 On s'abstient de reprendre ici les remarques purement formelles, ou qui ne visent qu'à une meilleure mise en concordance des législations entre elles.

Les accords du non-marchand et la barémisation à l'asbl

Au Four et Au Moulin

Les partenaires sociaux pour le secteur socio-culturel ont signé une CCT qui concrétise les accords du non-marchand (mai 2000). La CCT définit la classification de fonctions, les barèmes à appliquer (les conditions de rémunération) et la procédure à suivre afin de tout mettre en place.

L'harmonisation des deux niveaux (CP et décret) était un exercice complexe pour les employeurs.
Le conseil régional Wallon et le gouvernement ont signé un décret, en avril 2002, qui fixe les conditions et les limites budgétaires annuelles en vue d'allouer aux employeurs visés, une aide destinée à couvrir une partie des rémunérations relatives à l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés (PRC).
Afin de bénéficier de cette aide, les employeurs doivent appliquer les dispositions de la CCT conclue au sein de la CP.

En octobre 2002, une réunion d'information est organisée à l'attention de l'ensemble des membres du personnel.
Nous y avons expliqué que cette réforme avait été mise en œuvre afin:
- d'uniformiser et de simplifier les procédures administratives par un seul dispositif (APE)
- d'amener une reconnaissance du secteur et du statut du travailleur.

En effet, pour les travailleurs PRC, il était très difficile de se situer correctement car ils ont toujours été considérés comme des **chômeurs mis au travail, avec un "sous - statut".**
Suite aux accords du non-marchand, ils obtiennent enfin un **statut de travailleur à part entière**, avec une **reconnaissance de ce qu'ils sont et de ce qu'ils font**!!!!
De plus, chacun est mis sur un **pied d'égalité** avec un **contrat de travail entre l'asbl et le travailleur**!!!

Les barèmes appliqués à notre CP font augmenter les salaires de chacun d'entre nous, et nous placent sur des échelons de 1 à 6. Ils tiennent compte de 3 éléments: la fonction exercée, le diplôme et l'ancienneté (expérience utile).

Afin de respecter la CCT, il faut donc **déterminer la classification de fonctions** au sein de notre asbl et positionner chacun sur le bon échelon. Chose loin d'être évidente! Quel est le "bon échelon"?

Notre centre, engagé dans une démarche qualité, poursuit donc sa réflexion de fonds au niveau de la structuration de l'ensemble des activités. Les descriptifs de tâches sont relus et comparés aux données de la CCT: ces derniers laissent cependant beaucoup de marge à l'interprétation...

Au départ, les accords du non - marchand nous démontrent de beaux aspects pour l'avenir!
On ne peut que s'en féliciter!
Un malaise vient cependant perturber cette vision; beaucoup d'interrogations subsistent!
Comment se positionner correctement au niveau des échelons sans mettre en péril la structure?
Dualité forte entre reconnaissance de ce que les travailleurs "sont" et "font" et préoccupations financières! Comment financer la différence salariale que cette barémisation va entraîner?

Fin 2002, un premier positionnement des travailleurs est donc réalisé par la direction. Il en va de la survie de Au Four et Au Moulin! Les formateurs sont cadrés dans un échelon 3 et les coordinateurs dans un échelon 4.1.

Janvier 2003, des revendications émanent de l'ensemble du personnel; les travailleurs se sentent mal à l'aise et ont des difficultés à se positionner:
"Certaines tâches ne sont pas inscrites explicitement dans mon descriptif: c'est à moi de le faire ou pas?"; "Un échelon 3 correspond aux tâches d'exécution (...) Or, les tâches toujours effectuées vont beaucoup plus loin: responsabilités et autonomie ..."; "Si je suis un exécutant, il y a un tas de choses que je ne prends plus en main moi-même et j'attends les directives!
Mais je n'ai jamais fonctionné comme ça, ...".

Les **revendications** des échelons 4.1 pour les formateurs et 5 pour les coordinateurs sont **négociées avec les différentes parties concernées.**
Quoique conscients de la nécessité de trouver des plans de financement alternatifs afin de pouvoir "suivre" la barémisation, l'évaluation effectuée en interne entre le conseil d'administration, la direction, la délégation syndicale et les travailleurs aboutit sur un **repositionnement plus objectif:**
- Le personnel travaille, de manière générale, avec **beaucoup d'autonomie**.
  Il est confronté à de nombreuses situations où la prise de **responsabilités** est **indéniable** et **inévitable**.
- Les diverses fonctions ont eu tendance à être sous-évaluées.
  Les fonctions et échelons associés revendiqués correspondent mieux à la réalité et à la logique de fonctionnement de la structure
- Les tâches accomplies correspondent au descriptif de la CP.
- Au niveau des critères d'accès aux fonctions de la CP, les travailleurs correspondent de par leurs années d'ancienneté.

En février 2003, des rencontres sont ensuite organisées avec les inspecteurs de la Région Wallonne afin d'entamer les négociations de reconnaissance au niveau structurel.
Au grand soulagement de chacun, en **septembre 2003**, l'ensemble est accepté.

Il faudra cependant attendre **2004** pour mettre le tout en musique:
- Janvier: contrat APE, détermination de la fonction et... nouveau barème.
- Et ... fin de l'année pour la liquidation des arriérés!

**Ces négociations ajoutées à notre démarche qualité, ont contribués à accroître le professionnalisme de notre structure!
Aujourd'hui, chaque travailleur se sent bien et valorisé dans sa fonction "Au Four et Au Moulin".
Le chemin parcouru était quelque peu sinueux, ... mais le travailleur du secteur social est enfin reconnu!**

Maryline Héraut
Directrice Au Four et Au Moulin

CONCERTATION SOCIALE

Temps de travail et fin

Les uns réduisent, les autres compensent...

Chacun comprendra qu'il n'est pas possible d'appliquer cela au niveau d'une association, surtout si elle est petite. Comment, en effet, embaucher pour l'équivalent de 13 ou même de 39 jours par an? L'ANM a donc mis en place un système de compensation à l'échelle du secteur.

L'ensemble des heures "réduites" est comptabilisé dans un pot. Ce total d'heures donne droit à un subside de la part de la COCOF pour les OISP et de la part de l'ORBEM pour les Missions Locales. Ce subside équivaut à 20€ de l'heure et permet alors de financer des emplois de "compensation". C'est un fonds paritaire (syndicats-employeurs) qui gérait cet aspect des choses: l'asbl "Réduire et Compenser".

Fonctionnement général

1. Chaque année, sur base des cadastres de l'emploi et de l'âge des travailleurs, la FeBISP calcule le nombre d'heures théoriques de réduction du temps de travail;
2. En fonction du total des heures et de la part qui revient à chaque association, un appel est lancé pour que les associations entrent un projet de compensation. Celui-ci peut-être soit une extension d'horaire d'un travailleur à temps partiel, soit un engagement (de 1/3 temps à un temps plein);
3. Le conseil d'administration de "Réduire et compenser" accorde alors le subside en puissant dans le pot commun;
4. Chaque année la procédure est répétée.

Combien d'heures?

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre d'heures. La forte progression est due à l'entrée en vigueur progressive de la mesure. À partir de 2005, cette progression devrait être plus lente. En 2005, le nombre d'heures oscillera autour des 37.000.

Combien d'emplois?

Au total et malgré une période de rodage administratif, le système d'aujourd'hui fonctionne bien et a permis de créer l'équivalent de 28 postes temps plein, qui concernent 57 personnes.

Combien d'euros?

Le coût de la mesure a été de 768.000€, répartis entre Cocof et ORBEM

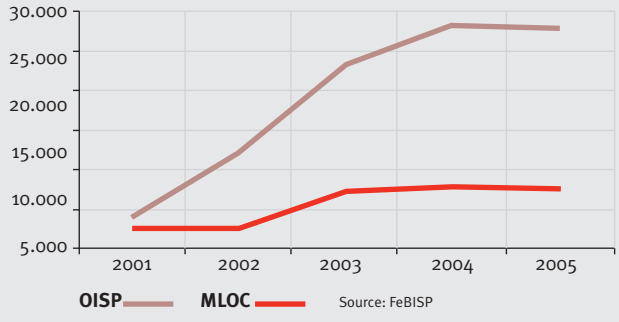


Tableau. Emplois "Réduire et compenser"

		2003	2004	2005
OISP	Travailleurs	35	39	40
	Etp	22,04	23,12	19
MLOC	Travailleurs	12	17	17
	Etp	6,95	9,56	9,06

Source: Données FeBISP

Coût de la mesure

	2003	2004	2005
Cocof	395 048	476 129	574 316
ORBEM	156 094	182 916	194 001

L'accord du non marchand dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, c'est aussi un aménagement du temps de travail en fin de carrière sans perte de salaire (voir la CCT). Mais le temps de travail, qui n'est pas presté dans ce cadre, doit être compensé. Cela veut dire qu'il doit y avoir une embauche proportionnelle.

de carrière:

Conclusions

Le système est donc prometteur, mais se heurte à des difficultés d'organisation. Même "âgé", un collaborateur expérimenté en vaut deux! Difficile donc de s'en passer, difficile aussi de le remplacer. La plupart des compensations sont d'ailleurs réalisées dans une autre fonction, plus "interchangeable" que celle du travailleur en congé. Il est ainsi plus aisé de s'ajouter un travailleur administratif, puisque la charge de travail est lourde sous cet aspect. Mais l'organisation du travail de petites équipes très professionnelles se satisfait peu de telles perturbations. Il est parfois impossible de compenser parce que, même cumulées pour tous les travailleurs, les heures réduites n'atteignent pas le fatidique 1/3 temps, limite en deçà de laquelle aucun contrat ne peut être établi en CP 329. L'extension d'un horaire existant n'est pas toujours possible.

Plus structurellement, le risque n'est-il pas réel de voir le secteur privé d'un personnel qualifié, doté d'un certain niveau de maturité? Pour un employeur, engager désormais un travailleur de plus de 45 ans fait se cumuler plusieurs difficultés: celle du coût salarial et celle du temps de travail. En cas de départ d'un travailleur âgé, il est probable que l'association engagera plus facilement un jeune.

Sans remettre en question cette mesure, toutes ces considérations poussent les employeurs à demander que soit réexaminée la problématique de fin de carrière et que soient étudiés d'autres dispositifs qui permettraient un aménagement plus souple des fins de carrières (voir les priorités des employeurs).

Reste malgré tout un obstacle de taille. Depuis 2004, l'administration de la COCOF conteste l'application telle qu'elle a été pratiquée et financée par elle jusqu'en 2003. À partir de 2004, elle n'acceptait plus de prendre en compte que les heures pour les travailleurs de l'"équipe de base" soit 80 personnes sur 700. C'est suite à ces difficultés que des préavis ont dû être donnés en 2004 et retirés depuis. Mais nous sommes toujours à la recherche d'une solution... Et ce, malgré les protocoles signés, malgré la pratique en 2001, 2002 et 2003 et surtout malgré la position tout à fait claire de notre Ministre de tutelle. Employeurs et syndicats comptent bien que ces dernières hésitations seront levées avant l'été. Il en va de l'emploi d'une quarantaine de personnes (28 ETP).

Il serait regrettable qu'après tant d'efforts pour arriver à appliquer l'accord à 100%, il y ait un tel COUAC de fin de parcours, qui s'il se produit, ne sera pas toléré par les partenaires sociaux.

Gabriel Maissin & Michèle Hubin
pour la Febisp

La problématique des fins de carrière: une priorité des employeurs

Pour deux raisons:
Premièrement, certains postes de formateurs sont particulièrement éprouvants soit par la nature des activités (ex. bâtiment...), soit par l'attention à accorder au public;
Deuxièmement, la structure par âge du secteur montre un certain vieillissement (la proportion des plus de 55 ans est de l'ordre de 15% et elle ira croissant les prochaines années).

Un mécanisme permettant une prise en compte de la préretraite volontaire est de nature à rencontrer les revendications de certains travailleurs et favoriserait l'embauche de jeunes travailleurs.

Prépension conventionnelle: une prise en charge par les pouvoirs subsidiants des mesures découlant du droit des travailleurs en cas de licenciement à la prépension conventionnelle au-delà de 60 ans (CCT fédérale n°17) devrait être garantie.

Point de

des acteurs syndicaux sur le terrain

Alain Antoine est permanent à la CNE et Guy Chandelon Animateur Permanent au SETCa. Dans les années qui ont suivi la mise en place de la Commission Paritaire 329, ils sont devenus les interlocuteurs privilégiés des délégués syndicaux, élus dans le cadre de la délégation intercentres ou ceux de certaines associations désignés en interne.[1] Ils connaissent bien les réalités de notre secteur car ils y ont travaillé. Au début de leur carrière, leur engagement professionnel dans une EFT, a renforcé leur conviction syndicale et leur foi en la nécessité d'une structuration des initiatives d'insertion socioprofessionnelle.

Quel a été l'impact de la mise en place de la Commission Paritaire au sein de notre secteur et du secteur non-marchand en règle générale?

Alain Antoine: "La mise en place de la concertation sociale a le mérite de délimiter clairement l'appartenance et le rôle institutionnel de chacun: "travailleurs et patrons". L'un peut situer l'autre. Même si les intérêts et les objectifs individuels convergent vers les buts similaires de l'entreprise, il y a moins d'ambiguïté dans les relations professionnelles. Chacun se place dans une position et assume sa fonction soit de délégué syndical, soit de représentant patronal. C'est l'image du "jeu de rôles". Tout le monde peut avancer dans de meilleures relations de travail.

La gestion du personnel devient plus fluide du côté employeur. Le temps, une prise de conscience des conséquences sur le bien-être des travailleurs, des formations spécifiques, le recours aux méthodes de l'Education Permanente, l'observation du fonctionnement d'autres secteurs permettront de consolider ce processus en cours et de renforcer les associations".

Guy Chandelon: "Il y a un lien à faire entre trois parties: les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics. Les associations poursuivent en effet des actions pour lesquelles elles sont agréées et subsidiées. L'intérêt des employeurs est de stabiliser le personnel. Dans certaines associations, la rotation du personnel est importante. Les travailleurs s'impliquent et restent lorsque leurs conditions de travail sont prises en compte et respectées. Leur avis comme professionnel du secteur est également à considérer. Du côté de l'employeur, le projet se construit d'autant par l'adhésion des travailleurs. Cet ensemble peut produire des résultats dont le politique attend qu'ils soient les meilleurs possibles.

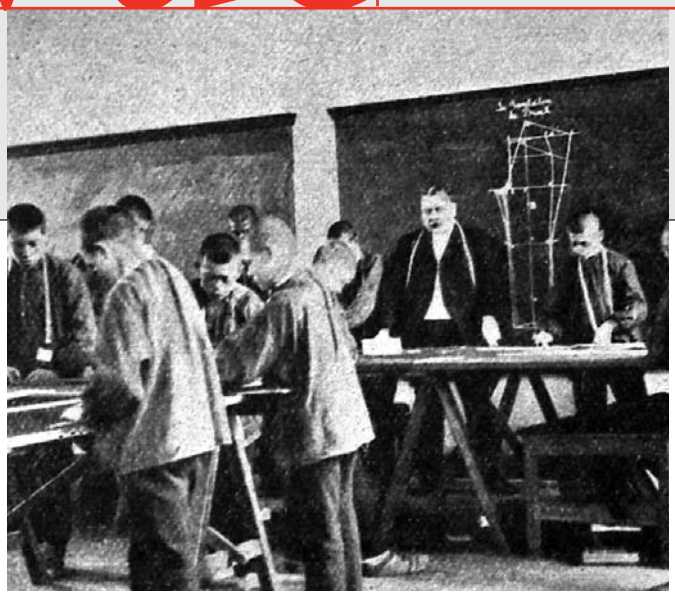
La clarification des missions permet de développer des expertises professionnelles. A chacun son métier, ses compétences. Dans les petites associations, les rôles étaient parfois indistincts et confus. Cela permet aux équipes d'être plus performantes, de formuler des objectifs à long terme.

Institutionnellement cependant, les travailleurs doivent toujours avoir à l'esprit que en fin de compte et idéalement sur base d'un processus qui les impliquent, c'est au Conseil d'Administration ou à la Direction d'orienter la stratégie de l'association. Le militantisme s'exerce dans ce cadre. Il ne s'agit pas d'autogestion, ni de coopératives. Souvent encore, dans le secteur non-marchand, le cadre institutionnel n'est pas toujours clair au niveau de la prise de décisions à long terme. Les instances de décisions (CA ou Direction) n'assument pas toujours leur rôle. En cas de retournement de situation, cela engendre de grosses déceptions du chef de travailleurs surtout si ceux-ci ont porté le projet pratiquement seuls pendant des années. On a connu des situations de passage d'un extrême à l'autre, c'est à dire d'équipes ayant dû développer l'activité par elles mêmes et se retrouvant ensuite dans un contexte où elles étaient peu ou plus associées au projet.

La clarification des rôles de chacun permet également à l'usager de savoir enfin à qui s'adresser. De par l'existence au sein de leur centre de formation d'un système de concertation sociale, les stagiaires apprennent à intégrer cette dimension. Cela constitue un plus pour leur formation et carrière future. C'est une marque de respect que de les informer de leur droit en tant que futur travailleur actif".

vue

La Commission Paritaire 329 et les acteurs de terrain. Rencontre avec les représentants syndicaux de notre secteur. Propos recueillis par Véronique Dupont.



A. A.: "La professionnalisation progressive des EFT/OISP a permis d'accéder à une reconnaissance et à une crédibilité certaine de notre secteur par les autres opérateurs (Forem, Promotion sociale...) et dans les interprofessionnelles des organisations syndicales. Alors que par le passé, nous étions parfois regardés de haut. Il y a un réel respect et une valorisation du potentiel des centres, une reconnaissance de leur utilité par rapport à un cursus de formation. Cette institutionnalisation n'enlève rien au militantisme que peuvent encore porter certains formateurs. Les normes sont devenues plus claires. Chacun peut s'engager s'il a envie de le faire dans un cadre défini selon ses choix".

Et la revalorisation des travailleurs de notre secteur?

G. C.: "Si la société estime essentiel de ne pas laisser une partie de la population sur le bord du chemin, si les pouvoirs publics pensent que dans ce cadre, l'insertion socioprofessionnelle est un vecteur de réussite, alors, il y a lieu de rémunérer comme de vrais professionnels les gens qui oeuvrent à cela tous les jours. C'est un signe de reconnaissance pour la population dont on s'occupe, une valorisation des initiateurs de projets.

Lorsque les droits des travailleurs sont dignes, corrects, équitables, les employeurs peuvent être plus clairs sur leurs exigences. Il y va de l'intérêt des travailleurs que les promoteurs puissent pour exercer leur mission, disposer de moyens pour créer un cadre de travail correct (locaux, matériel, outillage). L'ensemble des conditions de travail doit pouvoir évoluer, pas seulement les rémunérations.

C'est une première avancée. Cependant, on n'est pas arrivé au bout du chemin. Selon que le secteur appartienne à la Communauté française ou à la Région, il existe des disparités".

A. A.: C'est effectivement un progrès. Cependant, il n'a pas été perçu comme tel par certains travailleurs de l'Insertion socioprofessionnelle issus du marché privé. Pour pouvoir les engager, le centre de formation a dû consentir un effort salarial. Dans la classification de fonction, ces travailleurs ont connu une stagnation. Il faut dès lors avoir une action d'explication envers eux pour les situer par rapport à l'ensemble du secteur.

Les travailleurs disposent à présent d'un statut correct. On a quitté le niveau "zéro". Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle n'est plus celui qui est le plus mal payé en Belgique. Certains secteurs de la Communauté française doivent eux faire l'objet d'un rattrapage par les pouvoirs publics".

G. C.: "Pour corriger la stagnation de certains salaires, notre revendication est de valoriser l'ancienneté de la carrière professionnelle, le métier, l'ancienneté utile. C'est ce qui se pratique par exemple, à l'AWHIP. Actuellement, en effet le calcul de l'ancienneté se fait sur base de l'entrée en fonction dans le centre de formation".

A. A.: "Ce sont les pouvoirs publics qui doivent intervenir pour subventionner. Certaines associations peuvent peut-être assumer pour partie mais la majorité d'entre elles ne disposent pas du volant financier nécessaire. Il faut évaluer ce que donnent toutes ces politiques de normes de financements pour pouvoir favoriser à long terme la stabilisation des travailleurs. Le pouvoir public est un acteur important, il devrait pouvoir aider à prendre en charge les coûts liés à l'évolution des travailleurs dans leur carrière".

Quel est selon vous le rôle d'une organisation syndicale face aux pouvoirs publics?

G. C.: "Les intérêts des travailleurs sont liés aux intérêts du secteur. Si le secteur est consolidé et a un réel avenir, les travailleurs auront ainsi un statut convenable. Le problème est de pouvoir parfois être admis là où l'on devrait pour témoigner de préoccupations sectorielles. Dans le cas du nouveau décret, les organisations syndicales en ce qu'elles représentent les travailleurs du secteur n'ont pas été mises autour de la table. Pour les arrêtés d'application, en ira-t-il de même? A d'autres endroits, la concertation a été possible dans l'intérêt de tous. C'est une reconnaissance de l'expertise des travailleurs par rapport à leur terrain de ce qu'ils ont à amener pour cadrer leurs actions".

1 Une convention collective concernant la représentation syndicale a été conclue dans le cadre de la CP 329. Elle prévoit qu' à partir de 20 travailleurs une délégation syndicale peut être installée. Compte tenu de la taille de certaines EFT/OISP, la mise en place de la délégation syndicale s'effectue en regroupement intercentres. Les travailleurs appartenant à des centres d'une même fédération sont représentés par des délégués désignés par les organisations syndicales à la suite d'une élection. Cette représentation peut se faire par région ou pour l'ensemble des associations. S'agissant de centres de moins de 20 travailleurs, le Conseil d'Administration de l'Association doit donner son feu vert. Certains centres préfèrent cependant instaurer une délégation interne. Dans ce cas, les travailleurs sont représentés par un des leurs désigné comme délégué au sein de l'institution. Celui-ci fera fonction de délégué pour l'entreprise uniquement.

A. A.: "Notre volonté est de mettre en place les leviers nécessaires pour pérenniser le cadre global. Nous avons pu montrer par des publications, des manifestations, notre souci de développement. Nous pouvons montrer que nous pouvons être ensemble pour des revendications spécifiques vis-à-vis du pouvoir subsidiant. En étant clairs sur le rôle de l'organisation syndicale, nous sommes disposés à mettre nos outils, notre force au service de tous".

Quelques mots sur les accords du non-marchand II? [2]

G. C.: "Les revendications contiennent des aspects d'amélioration du pouvoir d'achat, les conditions de travail, les prestations irrégulières. Certains volets portent sur la valorisation de la formation, l'accès plus systématique à la formation pour le travailleur. Certains autres portent sur l'aménagement de la fin de carrière, d'autres sur la concertation sociale. Le temps consacré à la mission syndicale doit être compensé et encouragé. L'amélioration du pouvoir d'achat nécessite l'harmonisation du secteur non-marchand. Le problème du vieillissement des travailleurs commence à devenir la préoccupation des délégués. Même si cela ne porte pas sur tous les travailleurs, il y a lieu de l'aborder".

A. A.: "Pour le secteur ISP, c'est prioritairement la prime de fin d'année. Les autres demandes portent sur la formation, la fin de carrière, un alignement sur le secteur hospitalier. Parallèlement, il faut que les associations aient les garanties d'obtenir des moyens pour fonctionner. Les associations ne doivent pas financer les banques suite aux problèmes de retards de subsides. C'est une affirmation qui doit être portée en commun.

Les différentes demandes ne sont pas encore priorisées. Nous sommes dans le stade de l'inventaire. Les négociations ne seront guère faciles face aux réalités budgétaires de la Région wallonne. Il faudra sans doute procéder par phasage.

A ce stade, les deux préoccupations à court terme sont la prime de fin d'année et le vieillissement des travailleurs. Il faut trouver des mesures pour l'aménagement des fins de carrière en s'inspirant de certaines expériences existant dans le non-marchand. Il faudra imaginer malgré un contexte fédéral difficile".

Quelle est l'avancée de la représentation syndicale au sein des EFT et OISP?

G. C.: Le non-marchand plus que tout autre secteur a reçu la mission de participer aux politiques de résorption du chômage. Quand des travailleurs s'investissent dans ce secteur exigeant de par ses publics et objectifs, il faut leur faire prendre conscience du poids qu'ils ont pour faire avancer les débats publics les concernant. Chacun d'entre eux n'à en effet pas encore le sentiment de la nécessité d'exercer un poids collectif pour orienter le politique. Il reste à ce niveau un travail important pour les organisations syndicales. Les travailleurs n'ont pas encore suffisamment confiance en leur valeur en dehors de leur association. Ils ne perçoivent pas encore suffisamment le rôle qu'ils ont à jouer. Certaines initiatives EFT/OISP ont été initiées par le mouvement syndical et témoignent de l'importance accordée à la personne peu qualifiée au sein de ces organisations".

A. A.: Les délégués s'abstraient difficilement du quotidien de leur association pour penser "intérêts sectoriels". Ils se culpabilisent lorsqu'ils délaissent leur mission de première ligne, leurs stagiaires et collègues pour se consacrer au travail syndical. Ce dernier est cependant aussi important pour le développement général des EFT/OISP. Il est tout aussi nécessaire pour la prise en compte de notre secteur au sein de l'organisation syndicale globale. C'est pour cette raison que des mécanismes de compensation ont été mis en place à travers le Maribel social, notamment. Trop souvent les délégués issus de petites unités sont confrontés au fait que leur départ en mission entraîne une difficulté au sein de l'équipe. Les délégués doivent pouvoir se donner la liberté d'exercer leur mandat pour défendre les acquis de tout le monde.

C'est l'une des difficultés que l'on rencontre dans la délégation inter-centres.. C'est pour ces motifs, que les organisations syndicales souhaiteraient abaisser un peu le seuil de représentation syndicale à environ 10 travailleurs. Ce qui permettrait de parfaire le taux de pénétration des organisations syndicales au sein du secteur de l'insertion socioprofessionnelle et de lever la pression en travaillant en interne".

G. C.: C'est un sujet important pour la démocratie sociale du secteur. La concertation sociale dans l'entreprise est un premier niveau où la démocratie peut s'exercer au quotidien. Un travailleur qui n'a pas le droit de voter en Belgique parce qu'il n'est pas dans les conditions nationales, peut par contre se présenter dans son entreprise sur des listes syndicales. Il y a là la possibilité de faire remonter des demandes individuelles ou collectives pour que des droits soient respectés, pour que les conditions des gens soient améliorées. C'est l'opportunité de recevoir des informations de l'employeur pour que les choses deviennent plus transparentes et équitables.

Dans la CP 329, en mettant le seuil à 20 travailleurs, on ne permet grosso modo qu'à la moitié des travailleurs du secteur de bénéficier de la représentation syndicale. En dessous de 20 travailleurs, on peut avoir recours à la délégation syndicale inter-centres sur base volontaire des associations. Ce fonctionnement permet des économies d'échelle et d'énergie dans les centres de taille réduite. Elle permet aux représentants de réfléchir en commun et de prendre du recul avec d'autres face aux enjeux du secteur. Ce système de fonctionnement pourrait continuer au plan local en cas d'abaissement du seuil. Cette question de démocratie sociale a été comprise par la majorité des fédérations des EFT/OISP, malheureusement pas encore par toutes. On ne peut que le regretter".

A. A.: "Avec un seuil à 20 travailleurs, c'est 7% des entreprises qui sont couvertes et 43% des travailleurs. Si on descend à 10 travailleurs, 17% des entreprises et 63% des travailleurs deviennent concernés. A un seuil de 5 travailleurs, 30% des entreprises et 78% des travailleurs sont impliqués. Davantage de travailleurs seront donc associés".

G. C.: Le poids du non-marchand ne cesse de croître. A Bruxelles par exemple, en considérant le non-marchand dans le sens large, il s'agit de près d'un emploi sur deux. Les organisations syndicales sont amenées à prendre en compte ce contexte".

A. A.: "C'est un débat important pour les organisations. La proportion des affiliés non-marchands par rapport à la centrale devient conséquente. Il faut donc que leurs représentants se fassent entendre pour pouvoir faire émerger des permanents. Le non-marchand est un acteur incontournable, un secteur en puissance. La mise en place de la concertation sociale a permis de construire un cadre de négociations durable et constructif. Généralement dans le "non-marchand", avec d'autres histoires, d'autres vécus, on arrive à capitaliser des expériences et des avancées. C'est le cas par exemple de l'Aide à la Jeunesse, de l'AWHIP. Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle grandira lui aussi".

Véronique Dupont

Merci à Alain Antoine et à Guy Chandelon pour leur relecture

2 Au moment de l'interview, les organisation syndicales n'étaient pas rentrées dans la négociation proprement dite avec la Région Wallonne. Entre temps, nous avons appris que la position du gouvernement de la RW était de réaliser l'harmonisation barémique à 100% pour les secteurs qui n'y étaient pas encore faute de moyens (certains secteurs de l'AWIPH, les aides familiales et aides Senior ainsi que les ETA).Ceci sera réalisé au 1er janvier 2006. La négociation sur le cahier de revendication devra s'entamer prochainement et faire l'objet d'un accord 2007-2008. Les organisations syndicales ont accepté d'entrer dans ce schéma pour autant qu'il y ait un impact d'un nouvel accord dès 2006.

Un syndicaliste dans le C.A.

Un loup dans la Bergerie?
Un intrus dans la salle?

Bon nombre de syndicalistes sont impliqués dans des Conseils d'Administration des secteurs de la formation - insertion. Ceux-ci sont parfois surpris lors des premiers contacts d'entendre lors de leur arrivée des conversations s'arrêter ou, de surprendre quelques conciliabules à leur égard. Pendant les discussions, des échanges de regards, des appels du pied tendent à essayer de deviner quelle position défendre face au "loup syndical"!

Est-il vraiment là pour défendre le projet de l'association?
N'est-il pas venu pour défendre X ou Y en problème face à la direction?
Ne va-t-il pas essayer de récupérer le personnel?
Ne veut-il pas récupérer l'asbl pour une autre organisation?
Comment peut-il donner un avis ici puis, nous juger ou nous défendre ailleurs?
Que connaît-il réellement en matière de gestion du personnel, de gestion financière et surtout en pédagogie?

Bref, n'y a-t-il pas un intrus dans le CA, n'introduit-on pas le loup dans la bergerie?

Ces questions, je les ai souvent ressenties lors de premiers CA dans des asbl du secteur. Je vais simplement ici vous soumettre quelques éléments de réflexion et la manière dont personnellement, j'essaie de fonctionner.

Comme syndicaliste, je suis amené bien évidemment à défendre des travailleurs mais aussi comme responsable d'organisations à gérer et former du personnel, à assurer des équilibres financiers, à développer des projets... Comme mes collègues, je siège dans des instances paritaires comme le CESRW, le CSEF et d'autres lieux où nous donnons des avis entre partenaires sociaux. Je suis aussi présent au sein du MOC fortement impliqué dans le secteur.

Pourquoi sommes-nous là?
Fin des années 70, début des années 80 des milliers de travailleurs se retrouvent sans emploi. Comme syndicalistes, nous oeuvrons à tout niveau pour trouver des solutions à la crise. Au-delà d'essai de relance par de nombreuses mesures qui montreront hélas leurs limites, nous nous impliquons dans des projets concrets de création d'emploi, de formation, d'insertion. La précarité qui s'installe au fil du temps mobilise l'énergie de nos organisations. Toutes les fédérations interprofessionnelles de la CSC s'impliquent dans le mouvement des travailleurs sans emploi et s'investissent dans des projets collectifs pour les aider à s'en sortir. Aujourd'hui encore, bon nombre de militants syndicalistes s'investissent dans des projets qui, au fil du temps se sont considérablement développés et professionnalisés.

La place du représentant des travailleurs sans emploi dans un CA d'une association du secteur est donc tout à fait logique et même souhaitable! Il peut, avec l'ensemble du CA, porter le projet de soutenir le travailleur vers sa réinsertion.

De par ses activités de gestionnaire et d'employeur, le syndicaliste a aussi des connaissances lui permettant d'assurer, avec le CA, les tâches de gestion.
Il ne sera pas plus en porte-à-faux sur des questions du personnel que le membre du CA qui "connaît bien X ou Y!".

Il reste pourtant une question fondamentale qui ne concerne pas que le syndicaliste mais quiconque a des mandats en différents lieux.
Personnellement, j'essaie d'appliquer des règles de déontologie pour les différentes "casquettes" afin d'éviter de tromper qui que ce soit et d'être bien compris.
Il s'agit de rester crédible sans non plus être naïf! On sait qui vous êtes et votre étiquette vous suit!

Il me semble évident au préalable que lorsqu'on est membre d'une association, on est là pour soutenir, défendre et développer son objet social.

Je crois aussi fondamentalement qu'il faut tout d'abord être clair sur le mandat occupé: l'est-il en nom propre ou venant d'une organisation que l'on représente.
Par exemple, je me suis retrouvé dans une asbl avec le mandat de représentant d'une ALE, dans une autre asbl comme représentant du MOC, au CSEF où je siège pour la CSC, comme président d'une OISP... Les exemples sont multiples et parfois se croisent: un conflit avec le personnel dans une asbl où je siège pour une autre association que la CSC.

Il s'agit donc d'abord de représenter l'organisation qui vous a donné le mandat, c'est à ce titre que l'on est présent.
Il est évidemment possible de faire profiter de vos connaissances l'instance dans laquelle vous siégez mais là aussi attention à la déontologie.

Voilà comment j'essaie de procéder:

Lorsqu'il me semble que le débat est tronqué par l'absence de tous les éléments sur la table, par une position qui risque de fermer les portes, j'annonce ouvertement que si je prenais "ma casquette" syndicale ou de telle instance, j'aurais personnellement tel avis pour telle raison. Ensuite, je me positionne en fonction de mon mandat et de l'association.

Personnellement, je cloisonne les débats de chacun des mandats, ce qui n'est pas "sorti" reste confidentiel à chaque instance. J'ai parfois été mis sous pression pour connaître une position d'une autre instance. Le CA doit comprendre que l'on peut être mandaté pour relayer une question mais pas pour interférer.

A plusieurs reprises, il m'est aussi arrivé de sortir lorsque doit intervenir une décision pouvant me mettre "juge et partie" ou pouvant rendre difficile la prise de décision de l'instance. C'est aussi un élément important pour garder la confiance du CA.

Alors, le syndicaliste loup dans la bergerie? Intrus dans le CA? Non, l'essentiel est qu'ensemble on porte plus loin chaque travailleur!

Paul Malet
CSC Namur-Dinant

CONCERTATION SOCIALE

“La commission a contribué à créer une

Jean-Marie Schreuer

Quel était le contexte des associations d'alphabétisation avant la création de la commission paritaire 329?

Bien qu'existante bien avant le début des années 80, l'alphabétisation était menée, il y a un quart de siècle, d'une manière beaucoup moins coordonnée. A la fin des années septante, les centres d'alpha existaient surtout autour de quatre lieux: la Funoc à Charleroi, Canal Emploi à Liège, Défis à Bruxelles et RTA à Namur. Celle que l'on nomme aujourd'hui l'”insertion professionnelle” n'était alors pas reconnue en tant que telle par les pouvoirs publics. Autre exemple, ce n'est qu'en 1976 que l'éducation permanente s'est structurée à la suite d'un décret.

A quoi répondait la création de la CP?

Toute une série d'associations comme celles réalisant des actions d'alphabétisation, se retrouvaient dans une commission paritaire très généraliste: la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE), sorte de fourre-tout. Il était donc impossible, tant pour les employeurs, que pour les syndicats, de mener une véritable politique spécifique, appropriée aux besoins particuliers du secteur, ne serait-ce par exemple qu'en termes de fonds sociaux, d'organisation d'horaires de travail,...
On pouvait donc constater à l'époque une très grande (trop grande) diversité dans l'organisation et les conditions de travail.

Ainsi, au niveau de l'alpha, les descriptions de fonction étaient individuelles ou, et c'était déjà mieux, étaient propres à chaque employeur; les barèmes différaient d'une association à l'autre. Entre les quatre associations, porteuses au départ de l'alphabétisation, une certaine coordination, mais celle-ci s'est centrée d'abord sur la politique de l'alpha, la manière de faire de l'alpha et non sur les conditions de travail, les barèmes etc.

Ces associations ont ainsi progressivement structuré ensemble leurs projets, leurs idées... Elles ont aussi voulu étendre les actions d'alphabétisation à l'ensemble de la Communauté Française. Voilà comment naît en 1983 Lire et Écrire, structure commune. Par la suite, à la fin du XX^{e} siècle, et parallèlement à la croissance importante qu'a connue Lire et Ecrire, la réflexion s'élargit, entre autres, aux conditions de travail et aux barèmes. La construction du projet politique commun a donc précédé la structuration des conditions barémiques... et c'est tout à fait normal.

Quelle est la place de Lire et Écrire dans les structures de la commission?

Comme “employeur”, Lire et Écrire est représenté au sein de la Fédération des Employeurs du secteur de l'Éducation et de la Formation (FESEFA). Celle-ci se divise en deux chambres. D'une part, celle de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle.

D'autre part, celle de l'Éducation permanente. Lire et Ecrire a toujours porté de la même manière ces deux dimensions: nous croyons en effet qu'elles doivent être liées car c'est à partir d'un projet d'éducation permanente et d'émancipation des personnes que l'on peut mener une véritable politique d'insertion.
Pour nous, il n'y a pas de contradiction entre l'une et l'autre. Tout en pratiquant l'éducation permanente, on peut travailler l'apprentissage des savoirs de base avec les apprenants pour permettre à ceux qui le souhaitent de s'insérer socialement et professionnellement. Certains de nos interlocuteurs n'ont pas tout à fait compris ou accepté cela. Ils nous demandaient de choisir. Mais pour nous, cela est totalement complémentaire et donc cette structuration de la FESEFA en deux chambres devrait pouvoir être requestionnée.

Quels changements internes provoque pour Lire et Écrire la création de la CP 329?

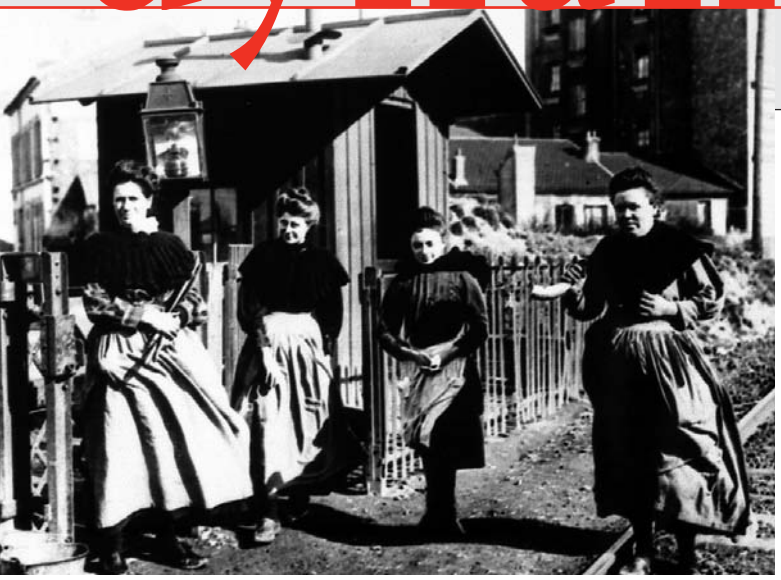
Au début, cette entrée ne modifie rien. Il faudra attendre les conclusions des premières conventions collectives de travail. A la création de la CP, occupés par les réalités quotidiennes de leurs projets, certains ne se sentaient pas concernés et n'imaginaient pas les conséquences concrètes que cela allait avoir.

CP ne rime donc pas avec big bang?

Pour Lire et Écrire, l'entrée en application de cette CP arrive à peu près au même moment que l'augmentation importante des subsides que nous avons connue.

Pour Lire et Écrire, l'émergence de la CP329 a renforcé une dynamique collective déjà en marche entre ses différentes asbl. Rencontre avec le président de Lire et Écrire en Wallonie…

dynamique"



Le nombre de travailleurs augmente et, avec lui, un souci de gérer de manière adaptée la concertation sociale. Et pour cause, dans une petite association, les questions se règlent essentiellement autour d'une petite table. Une structure plus grande nécessite une organisation plus rigoureuse, plus structurée, avec des règles plus explicites. C'est là que l'on entre dans une logique de rapprochement entre les asbl Lire et Écrire. Plutôt que d'accroître l'expertise de chaque asbl en la matière, nous avons préféré coordonner, globaliser et standardiser. Cette démarche s'est faite avec la participation active et volontaire de toutes les directions de Lire et Ecrire: ce fut un projet vraiment commun.

Standardiser: vaste tâche?

Nous avons débuté par une démarche de recension de la réalité. Prenons un exemple, et non des moindres: les salaires. Dans chaque asbl Lire et Ecrire, des raisons historiques expliquaient la tension salariale entre tel et tel type de fonction.

Les barèmes n'étaient pas identiques même si, heureusement, on n'a relevé aucune différence insurmontable, mais il existait des disparités à propos desquelles, très légitimement, des travailleurs nous interpellaient. Déjà avant que la CP 329 n'établisse des barèmes, nous avons construit un barème commun à toutes les asbl Lire et Ecrire au niveau de l'ensemble de la Communauté française. Nous avons retenu les critères d'ancienneté et de fonction. Quand la CP a décidé de grilles barémiques, nous n'avons pas eu grande difficulté pour nous y couler même s'il est important de noter (et de regretter) les différences existant entre les niveaux wallon, bruxellois et communautaire.

Quel impact sur la politique des ressources humaines?

Un renforcement conséquent de la gestion collective. Si chaque directeur reste bien entendu responsable des personnes qui travaillent sous son autorité, la CP 329 a renforcé la logique commune sur les barèmes, le règlement de travail, les congés…

Au-delà des barèmes, cela nous a incité à créer des organes de concertation: une délégation syndicale inter-entreprises (qui rassemble toutes les régionales de Lire et Ecrire à l'exception, pour des raisons historiques, de Lire et Ecrire Charleroi qui se retrouve avec la Funoc) et ensuite un Conseil d'Entreprise et un CPPT. Rien n'obligeait nos asbl à créer un groupement d'employeurs mais nous avons voulu privilégier une approche commune et la plus cohérente possible.

Cela permet, par exemple, que l'ancienneté acquise dans une asbl Lire et Ecrire soit appliquée, automatiquement, dans une autre asbl Lire et Ecrire.
Même si la mobilité d'une régionale à l'autre constitue un phénomène relativement marginal.

Enfin, citons le cas du règlement de travail. Même avec la CP, les règlements de travail auraient pu diverger d'une régionale à l'autre. Mais la dynamique, notamment créé par l'intégration dans la commission, nous a poussé vers un texte commun.

On lira, dans ce numéro de l'Essor que des représentants syndicaux regrettent que les employeurs de la CP329 s'en tiennent souvent à des accords minimalistes au niveau de chaque asbl…

Dans la mesure où toutes les asbl de la CP329 forment un ensemble, où les ressources allouées à chaque association diffèrent suivant les niveaux de pouvoir, il est logique, pour prendre un point important, que les barèmes divergent.

Ainsi, dans l'état actuel des choses, si les barèmes ISP wallons étaient appliqués à l'éducation permanente, la plupart des associations d'éducation permanente mettraient la clef sous le paillasson. Les représentants syndicaux doivent bien comprendre les contraintes et les enveloppes fermées dans lesquelles nous évoluons. Parfois, nous sommes donc contraints d'appliquer le minimum de ce que la CP a convenu car ce minimum est déjà difficile à tenir en termes financiers. Et le retard de versement de subsides provoque d'importants problèmes de trésorerie car nos fonds propres sont très faibles.

Ceci dit, on peut citer quelques exemples qui montrent que nous allons parfois au-delà du minimum et que nous précédons la CP. Lire et Ecrire est passé de 38 h pour la plupart des asbl à 36 h de travail hebdomadaire sans perte de salaire, et cela pour toutes les asbl, avant que la CP ne l'impose.
De plus, près de 90 % des travailleurs de Lire et Ecrire bénéficient d'un contrat à durée indéterminée soit bien plus que la part que représentent les subsides structurels dans notre financement.

Propos recueillis par
Karim Majoros.
Ce texte a fait l'objet d'une relecture de
J-M. Schreuer
Président de Lire et Ecrire

La Concertat

Petit zoom sur la Cité ardente

Au début, il y avait le parcours d'insertion avec son axe "Participation et citoyenneté". Liège fut à l'époque la seule sous-région à travailler cette matière par la mise en place en juin 1999 de la Commission de Concertation réunissant des stagiaires, des demandeurs d'emploi en formation et les opérateurs de formation.

A l'origine, la CCSR[1] du CSEF[2] de Liège avait pour volonté de développer cet axe pour placer le demandeur d'emploi au centre des préoccupation en le rendant acteur de son parcours. Attention il ne s'agissait pas de créer un lieu de revendications individuelles, mais bien de faciliter les échanges collectif pour améliorer les actions d'insertion et de formation.

Ce sont donc retrouvés autour de la table des stagiaires et des opérateurs de formation afin d'élaborer une Charte pour articuler les futures actions axées sur des matières concertables. Les négociations furent longues, mais un contenu fut dégagé, formalisant des thématiques communes à travailler ensemble.

Le 27 octobre 2000, la plupart des acteurs liégeois du monde de l'ISP[3] ont adhérer à la Charte du stagiaire et du demandeur d'emploi en formation en la signant lors d'une cérémonie organisée par le CSEF de Liège.

Une Charte et bien d'autres choses...

La Commission de Concertation, c'est bien entendu une Charte qui aborde des thèmes essentiels, tels que le respect et la dignité, l'accès à la formation et à l'orientation, l'accueil et l'information, la médiation, la représentation démocratique et le bien-être.

La Charte

La Charte du stagiaire et du demandeur d'emploi en formation concerne toute personne inscrite dans le DIISP[4].
Elle s'applique à tous les opérateurs de formation et d'insertion qui y ont adhérer.

Son contenu a été élaboré d'après divers textes de lois (Constitution belge, Déclaration universelle des Droits de l'Homme...) et une série de réflexions émises au sein du CSEF et de la CSRC de Liège et de la Commission de Concertation réunissant stagiaires et opérateurs.
En outre, elle tient compte de différentes valeurs démocratiques, comme le respect de la personne, la protection de la vie privée, le droit à la formation et au travail, la liberté d'expression...

Si vous désirez lire en entier ce document plus qu'intéressant, rendez-vous sur le site du CSEF de Liège à l'adresse suivante: www.csef-liege.org
Et pour une version papier, contactez sans hésiter la Commission de Concertation.
Voilà en tout cas, un excellent moyen pour travailler avec les stagiaires en formation toutes une série de concepts visant l'autonomie sociale sur le long terme.

Mais la Commission de Concertation, c'est aussi toute une réflexion menée sur la médiation, l'orientation, l'information. Au concret, cela se traduit également par des initiatives telles que:

Une Cellule de médiation...

La Commission consultative a mis en place un service de médiation pour entendre les personnes en formation, ainsi que les opérateurs, les aider à trouver une solution au problème qui se pose (contestation d'une décision concernant la personne, refus d'accès à son dossier, discrimination...) et tenter de rétablir le dialogue.

La personne ou l'organisme peut introduire une demande auprès de la secrétaire de la Cellule de médiation, et ce, en toute confidentialité. La Cellule, composée de 2 représentants des stagiaires et de 2 représentants des opérateurs de formation, va ensuite approcher la question pour proposer des pistes possibles pour débloquer la situation; chacun devant être d'accord avec la réponse à apporter. Le cas échéant la Cellule peut renvoyer le problème devant un médiateur extérieur, neutre.

Le labyrinthe de l'information...

Le labyrinthe de l'information, c'est avant tout une action pour sensibiliser les acteurs de l'ISP à l'importance de fournir une information claire et précise dans le cadre du DIISP.
En effet, de grosse lacunes doivent impérativement être comblées: messages peu compréhensibles, langage d'initiés, trop ou pas assez d'informations.

La Commission de Concertation Stagiaires - Demandeurs d'Emploi en formation - Opérateurs de formation: voilà une initiative qui a toute son importance dans le contexte actuel d'autonomie et de responsabilisation. Rencontre avec Aïcha El Bahi Idrissi, coordinatrice du projet, pour nous éclairer sur le sujet.

ion, version stagiaires

Il devenait difficile de s'y retrouver dans les méandres de l'ISP. De véritables freins à surpasser pour une bonne communication.

C'est pourquoi à l'origine, la Commission de Concertation, sous l'égide de la CCSR, a organisé ce labyrinthe de l'information, pour aider les opérateurs à communiquer correctement avec le public visé (clarté et pertinence du message). Ici, les opérateurs prennent la place des stagiaires et les stagiaires deviennent opérateur de formation via des jeux de rôles; l'objectif étant d'arriver là où on le souhaite d'après des scénarios préétablis. Une manière en soi de faire comprendre à chacun les aléas traversés, les leviers à actionné, les pistes de solutions à concrétiser et les bonnes pratiques à généraliser.

L'évènement ayant eut un énorme succès, il est prévu de le réitérer le 24 et 25 novembre à Liège pour les opérateurs liégeois et hutois.

Le projet EQUAL "Participe"... auquel est associé la Commission de concertation afin de mettre en place une véritable participation. Le deuxième projet sera lui consacrée à la participation comme critère de qualité.

Un répertoire listant tous les organismes de formation et d'insertion en région liégeoise.

Des colloques, des forums et conférences, notamment sur des thématiques particulières qui tiennent le haut de l'affiche dans l'actualité comme le dispositif de validation des compétences, la prise de parole pour les stagiaires et demandeurs d'emploi en formation, les enjeux de la participation...

A noter que chaque initiative est communiquée aux différents acteurs de l'insertion et de la formation par le moyen d'affiches, de brochures.

La Commission en marche...

La Commission de Concertation est composée de personnes représentant les stagiaires (personnes en formation, membres d'organisations syndicales) et de personnes représentant les opérateurs de formation et d'insertion (CEFA, CPAS, EFT, EPS, FOREM, IFAPME, OISP, Régies de quartier...). En chiffres, cela fait 8 à 16 stagiaires et 7 à 8 opérateurs permanents.

La Commission de Concertation se réunit une fois par mois pour traiter les matières nécessaires à la réalisation du plan d'actions. Cette rencontre est précédée par une réunion préparatoire regroupant les stagiaires afin de boucler l'ordre du jour, gérer la prise de paroles, ébaucher des solutions à long terme sur les thématiques générales dans l'intérêt du plus grand nombre... Cette implication des stagiaires dans l'organisation est primordiale dans un projet tel que celui-ci!

Le stagiaire comme témoin d'un parcours

L'appel à participation à cette instance de concertation se déroule au début de l'année académique. Il s'adresse à toute personne inscrite dans un processus d'insertion et de formation, l'objectif étant pour elle de représenter un profil. Il ne s'agit pas ici de participants élus. Mais c'est une représentation démocratique qui fonctionne sur base volontaire.

Les personnes en formation et en insertion intéressées ont ensuite l'occasion de suivre 4 jours de formation afin d'appréhender le contexte de l'action (sa structure, ses objectifs, latitude et limites...). La dernière journée est alors consacrée à la délimitation des matières négociables avec la contribution extérieure d'un tiers issu du monde universitaire pour favoriser le travail au sein du groupe.

Les priorités sont cristallisées par l'élaboration d'un cahier de charges, véritable plan d'actions pour les mois à venir. Un cahier de charges par ailleurs flexible. En effet, si un nouveau venu arrive en cours de route avec un nouveau thème à traiter, une négociation entre les participants s'engage alors; l'objectif étant avant tout que le groupe s'approprie le projet.

On assiste également à une sorte de passage de flambeau entre les anciens stagiaires et les nouveaux; les premiers initiant les seconds. A noter qu'il existe un turnover important au sein des participants: certains trouvent du travail, d'autres finissent leur formation.

Ici aussi tout est imaginé pour que ce soit les personnes en formation elles-même qui gèrent la concertation; l'animateur ayant un rôle de facilitateur destiné à favoriser la parole.

Et quoi de neuf aujourd'hui? Alors que le PI[5] ancienne mouture ne faisait que mentionner la participation/citoyenneté, le DIISP nouveau en fait une de ses priorités. Chaque sous-région va devoir maintenant travailler cet axe pour mettre le stagiaire au cœur du dispositif. Une initiative ambitieuse, mais tellement essentielle dans la société actuelle.

Nathanaëlle BERGER

Un grand merci à Aïcha El Bahi Idrissi, coordinatrice du projet, qui nous a éclairé sur le sujet.

1 CCSR: Commission Consultative Sous-Régionale du DIISP (anciennement appelée CSRC)
2 CSEF: Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation
3 Secteur de l'ISP: Secteur de l'Insertion SocioProfessionnelle
4 DIISP: Dispositif Intégré d'Insertion SocioProfessionnelle
5 PI: Parcours d'Insertion

Regards

Claude Carly › Délégué syndical dans une EFT

La mise en place de la CP 329 pour notre secteur de l'ISP a changé beaucoup de choses. Et pourtant, de mon point de vue, la tendance générale, en tous les cas pour le métier de formateur, est que ce n'est pas nécessairement mieux qu'avant.

Un point vraiment positif? Un meilleur salaire; mais beaucoup de travailleurs disent que ce n'est que normal, donc quelque part, on "l'oublie" vite. De plus, l'harmonisation avec les barèmes du secteur hospitalier est trompeur, car avec le temps, l'écart se creusera de nouveau. A côté de cela, nous avons dû retravailler les règlements de travail pour l'inspection des lois sociales et les descriptions des fonctions et des tâches qui vont avec le RT de l'EFT sont maintenant fort cadrées - bref c'est beaucoup plus rigide qu'auparavant - et là on y perd beaucoup. Un exemple, avant la CP 329, on s'arrangeait facilement avec l'employeur et l'équipe pour prendre les congés avec une certaine souplesse. Aujourd'hui, on doit passer par une concertation officielle et le règlement de travail modifié les détermine à l'avance, de manière plus rigide.

Autre source d'insatisfaction, du point de vue syndicale: les différences entre centres. D'une EFT à l'autre, les formateurs sont soit échelon 3, soit échelon 4.1, alors que ce n'est pas toujours très clair qu'il y ait une différence de profil de fonction.

C'est aberrant et inacceptable! Les formateurs du secteur ont également le sentiment qu'ils font de toute façon plus que ce qui leur est demandé dans le profil de fonction; et puis ce profil de fonction n'est pas encore vraiment entré dans l'esprit de tout le monde sur le terrain.

Bref, je trouve dommage que tout est beaucoup plus cadré qu'auparavant et cela empêche parfois d'ouvrir des portes sur d'autres choses. Enfin, c'est positif que le syndicat entre dans le secteur, mais on sent bien qu'on n'y est pas encore habitué.

Il va falloir du temps! En finale, j'ai le sentiment qu'avec l'arrivée de la concertation sociale, à l'heure actuelle, on est plus exigeant avec les travailleurs, sans que ceux-ci ne bénéficient encore de suffisamment d'avantages en retour. Il est donc important que le syndicat soit de plus en plus présent dans le secteur pour peser sur les négociation à venir ... et ceci pour le bien des travailleurs.

Claude Carly
Délégué syndical dans une EFT

Regards de deux délégués syndicaux sur l'arrivée de la concertation sociale dans le secteur de l'ISP

de délégués syndicaux de notre secteur

Anne Dauby › Déléguée CNE Lire et Ecrire

Dans le cadre de la CP 329, la délégation syndicale de Lire et Ecrire (front commun CNE - SETCa) a demandé la réalisation de plusieurs conventions collectives portant, entre autre, sur l'ancienneté interne et externe, les frais de déplacements domicile - lieu de travail.
Le groupement des employeurs a, quant à lui, demandé l'adaptation de la convention collective instaurant la délégation syndicale.

Si la concertation sociale est un outil primordial en matière de négociation, le travail n'en est pas pour autant facile. Il s'agit de concilier, pour une même entreprise, deux objectifs principaux différents mais complémentaires.
Les représentants des travailleurs ont pour objectif de relayer la parole des travailleurs et de garantir, voire augmenter, les acquis de ceux-ci.
L'amélioration des conditions de travail n'est pas une vaine expression: le bien-être d'un travailleur rejaillit inévitablement sur son travail.
Les représentants des employeurs ont pour objectif de faire tourner l'entreprise au mieux.

Je regrette le côté parfois minimaliste des employeurs du socio-culturel: si une CCT de secteur existe, ils se contenteront de son contenu en se retranchant derrière son application. Or, dans la hiérarchie du droit, il est toujours possible de mieux faire que ce qui existe, jamais moins.
Si on s'était contenté de ce qui existe depuis les années 30, pas de congés payés ni de droit de vote pour les femmes, ...
Un peu de créativité et de culot font très bon ménage en terme d'avancées sociales!

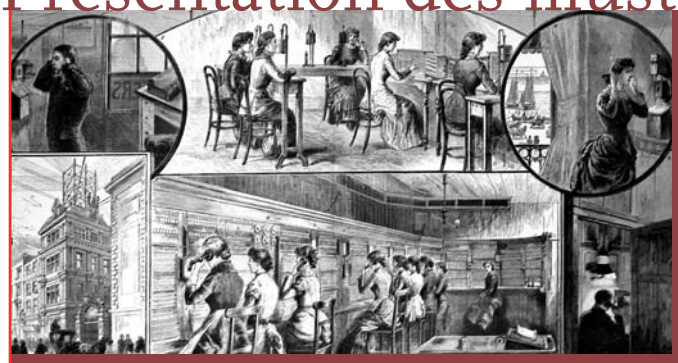
En règle générale, à Lire et Ecrire, la concertation est le moyen privilégié pour faire avancer et/ou pour arranger les choses, tant du côté des représentants des employeurs que de celui des représentants des travailleurs. Il réside cependant une autre difficulté: Lire et Ecrire a été crée à l'initiative des mouvements sociaux chrétiens et socialistes.
Nos employeurs sont donc mandatés par les organisations syndicales que nous représentons...
Plutôt ambigu comme situation, parfois!

Pour conclure, je dirais que le problème majeur, en matière de concertation, est le temps et la masse d'informations économiques, sociales et politiques à gérer.

Je me demande parfois si le secteur marchand a autant de difficultés que le secteur non marchand en matière de gestion: un tas de pouvoirs subsidiants avec des conditions souvent contradictoires, des gestionnaires de ces pouvoirs qui changent au gré des élections, des méthodes d'applications qui varient autant qu'il y a de personnes pour les interpréter,...
J'en passe et des meilleures!
Je défie quiconque (direction, travailleur, représentant de l'une ou l'autre partie) de pouvoir engranger, comprendre, interpréter et appliquer ces informations nécessaires à la vie de l'entreprise (tant du point de vue économique que du point de vue social) sans faire la moindre erreur!

Anne Dauby
Déléguée CNE Lire et Ecrire

Présentation des illustrations: le CARHOP



Une expérience au service de la mémoire ouvrière: le CARHOP

Recueillir la mémoire ouvrière sous quelque forme que ce soit (écrit, iconographique, sonore, filmée), la sauvegarder et la faire connaître, tel est l'objectif principal du CARHOP, Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire. Crée en 1977 à la suite du succès de l'exposition "L'Histoire ouvrière, c'est notre affaire", le CARHOP s'est constitué en asbl en 1980 et est reconnu depuis comme centre d'archives privées et service d'éducation permanente.

www.carhop.be

Les cinq fédérations membres de l'Interfédération EFT-OISP sont:

ACFI - Action Coordonnée de Formation et d'Insertion Socio-professionnelle
ch. de Boondael, 6/14 - 1050 Bruxelles
T. 02/640 44 07 - F. 02/648 08 65
E-mail: fias.acfi@acfi.be - Site: www.acfi.be
Représentée par Maribel DROESBEKE et Daniel THERASSE

AID - Actions Intégrées de Développement
ch. de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
T. 02/246 38 61/62/65 - F. 02/246 38 20
E-mail: secretariat@aid-com.be - Site: www.aid-com.be
Représentée par Eric ALBERTUCCIO et Joël GILLAUX

ALEAP - Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel
rue Henri Lecocq, 47 - 5000 Namur
T. 081/24 01 90 - F. 081/24 01 96
E-mail: federation@aleap.be - Site: www.aleap.be
Représentée par Eric MIKOLAJCZAK et Dan WENDORF

CAIPS - Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale
rue E. Malherbe, 18 - 4400 Flémalle
T. 04/337 89 64 - F. 04/330 18 80
E-mail: caips@skynet.be - Site: www.federationcaips.be
Représentée par Jean-Paul PIRSON

Lire et Ecrire en Wallonie
rue de Marcinelle, 42 - 6000 Charleroi
T. 071/20 15 20 - F. 071/20 15 21
E-mail: coordination.wallonne@lire-et-ecrire.be
Site: www.lire-et-ecrire.be
Représentée par Dominique BRASSEUR et Ygaëlle DUPRIEZ

Siège de l'Interfédération EFT-OISP:

rue Marie-Henriette, 19-21 - 5000 Namur
T. 081/74 32 00 - F. 081/74 81 24
E-mail: secretariat.interfede@skynet.be
Directrice: Maryline DE BEUKELAER

Siège de la FEBISP:

rue des Alliés, 307 - 1190 Bruxelles
T. 02/537 72 04 - F. 02/537 84 04
E-mail: secretariat@febisp.be
Site: www.febisp.be
Coordination générale: Gabriel MAISSIN

Editeur responsable:

Interfédération EFT-OISP - Eric MIKOLAJCZAK
rue Marie-Henriette, 19-21 - 5000 Namur - T. 081/74 32 00

Comité d'édition:

Nathanaëlle BERGER - Marc CLEPKENS - Véronique DUPONT - Pierre GEORIS - Nathalie HOFFSTADT - Marie-José KALININGONDO - Véronique KINET - Marjorie LACROIX - Karim MAJOROS - Dan WENDORF

Secrétaire de rédaction:

Marjorie LACROIX: 064/23 90 56
E-mail: essor@scarlet.be

Graphisme: Kaligram 02/646 33 60

Les données diffusées pourront être reproduites par tout utilisateur qui sera tenu d'en indiquer la source.